

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

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Sains



Oleh:

AMIR HUSIN SIREGAR

146110124050

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

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

Oleh:

AMIR HUSIN SIREGAR

146110124050

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal: 2026

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Pahmi, M.Si.

Anggota Penguji I : Dr. Ir. Mervin Komber, M.M., CTT.

Anggota Penguji II : Dr. Andi Irwan, M.M.

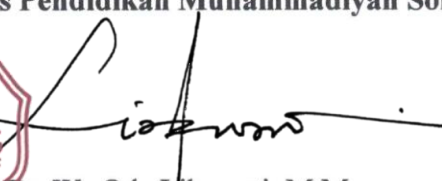


Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong




Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
NIDK. 8952120021

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

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

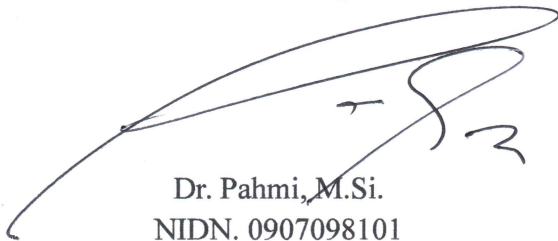
Diajukan oleh:

AMIR HUSIN SIREGAR

146110124050

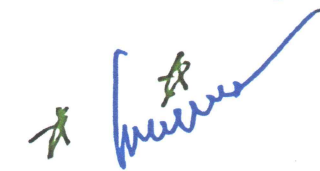
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Pahmi, M.Si.
NIDN. 0907098101

Pembimbing II



Dr. Mervin Komber, M.M., CTT.
NIDN. 1420067901

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER SAINS) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong, 4 Juni 2026

Mahasiswa,



Amir Husin Siregar
146110124050

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amir Husin Siregar

NIM : 146110124050

Direktorat Pascasarjana : Program Studi Ilmu Manajemen

Judul tugas akhir:

“Pengaruh Kepuasan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pejabat Pengadaan Barang Dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya”

Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kota):

- ☒ Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan UNIMUDA. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

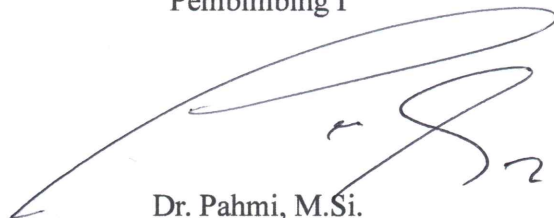
Sorong, 4 Juni 2026



Amir Husin Siregar

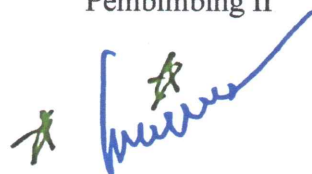
Mengetahui

Pembimbing I



Dr. Pahmi, M.Si.
NIDN. 0907098101

Pembimbing II



Dr. Mervin Komber, M.M., CTT.
NIDN. 1420067901

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pejabat Pengadaan Barang Dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya ” tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menempuh tahap penelitian pada Program Studi Ilmu Manajemen Program Magister, Direktorat Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Dalam proses penyusunan proposal ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak, karya ilmiah ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, yang telah memberikan kesempatan dan dukungan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
2. Direktur Direktorat Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, atas arahan, kebijakan, dan motivasi selama penulis menjalani proses perkuliahan.
3. Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Magister, yang telah memberikan bimbingan dan dukungan akademik dalam penyusunan proposal ini.
4. Bapak/Ibu Dosen Pembimbing I dan II, yang dengan sabar dan penuh perhatian telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang berharga sejak tahap awal penyusunan proposal hingga terselesaikannya dokumen ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Direktorat Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pelayanan, dan dukungan selama proses perkuliahan berlangsung.

6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Ilmu Manajemen, atas semangat, kerja sama, dan kebersamaan yang sangat berarti selama menempuh pendidikan dan penyusunan proposal penelitian ini.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, Kepala Biro Pengadaan Barang dan Jasa yang telah memberikan izin, dukungan, serta informasi awal yang diperlukan untuk perencanaan penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis tujukan kepada keluarga tercinta atas doa tiada henti serta dukungan moril ataupun materil yang diberikan selama proses perkuliahan dan penyusunan tesis ini. Dukungan mereka menjadi sumber motivasi utama dalam menyelesaikan setiap tahapan akademik yang dijalani.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan, baik dari segi teori maupun penyajian. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan di tahap penelitian berikutnya.

Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi pedoman bagi pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan.

Sorong, Mei 2026

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xivv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Pertanyaan Penelitian	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Batasan Penelitian.....	7
BAB II	9
LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Kepuasan	9
2.1.1 Pengertian Kepuasan kerja	9
2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja	10

2.1.3	Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.4	Teori - Teori Kepuasan Kerja	12
2.2	Komitmen.....	15
2.2.1	Pengertian Komitmen Organisasi	15
2.2.2	Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	17
2.2.3	Indikator Komitmen Organisasi	17
2.3	Lingkungan Kerja	18
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
2.3.2	Jenis - Jenis Lingkungan Kerja	19
2.3.3	Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	21
2.3.4	Indikator Lingkungan Kerja	21
2.4	Kinerja	22
2.4.1	Pengertian Kinerja Pegawai	22
2.4.2	Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	23
2.4.3	Indikator Motivasi Kinerja Pegawai	23
2.5	Kerangka Pikir	24
2.6	Hipotesis.....	24
2.7	Penelitian terdahulu	25
BAB III		28
METODE PENELITIAN		28
3.1	Jenis Penelitian dan rancangan penelitian.....	28
3.2	Objek Penelitian.....	28
3.3	Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling	28
3.4	Metode Pengumpulan Data	29
3.5	Skala Pengukuran	30
3.6	Definisi Operasional Variabel	31

3.7	Uji Intrument Penelitian	34
3.8	Metode Analisis Data	35
BAB IV		37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		37
4.1	Deskripsi Karakteristik Responden	37
4.1.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.1.2	Berdasarkan pendidikan.....	38
4.1.3	Lama Bekerja	39
4.2	Uji Validitas.....	39
4.2.1	Variabel Kepuasan.....	40
4.2.2	Variabel Komitmen	41
4.2.3	Variabel Lingkungan Kerja.....	42
4.2.4	Variabel Kinerja Pegawai	43
4.3	Uji Reliabilitas	44
4.3.1	Variabel Kepuasan.....	44
4.3.2	Variabel Komitmen	44
4.3.3	Variabel Lingkungan Kerja.....	45
4.3.4	Variabel Kinerja Pegawai	45
4.4	Analisis Regresi Berganda	45
4.5	Koefisien Determinasi	47
4.6	Uji Hipotesis	49
4.7	Pembahasan Hasil Analisis Penelitian.....	51
BAB VI		67
KESIMPULAN DAN SARAN		67
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran	68

5.2.1 Untuk Pimpinan pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi	
Barat Daya	68
5.2.2 Untuk Kampus Universitas Muhammadiyah Sorong	70
5.2.3 Untuk Masyarakat Luas	70
5.2.4 Untuk Para Peneliti	70
5.3 Keterbatasan Penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.7. Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert	30
Tabel 3.6. Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.1.2 Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4.1.3 Lama Bekerja	39
Tabel 4.2.1 Variabel Kepuasan	40
Tabel 4.2.2 Variabel Komitmen	41
Tabel 4.2.3 Variabel Lingkungan Kerja	42
Tabel 4.2.4 Variabel Kinerja Pegawai	43
Tabel 4.3.1 Reliabilitas Variabel Kepuasan	44
Tabel 4.3.2 Reliabilitas Variabel Komitmen	44
Tabel 4.3.3 Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	45
Tabel 4.3.4 Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	45
Tabel 4.4 Regresi Berganda	45
Tabel 4.5 Koefisien Determinasi	47
Tabel 4.6 Uji Hipotesis	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.5 Kerangka Pikir.....	24
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian.....	72
-----------------------------	----

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh 53 Pejabat Pengadaan di Biro 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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction, organizational commitment, and the work environment on the performance of Procurement Officers in Southwest Papua Province. This study used a quantitative approach with an associative research style. The population consisted of all 53 procurement officers in Southwest Papua Province, and the entire population was sampled using a saturated sampling technique. Data were collected using a 4-point Likert scale questionnaire. Data analysis techniques included multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the 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). The work environment had a positive but insignificant effect (coefficient 0.060; sig. 0.538). Simultaneously, all three variables had a significant effect on performance (calculated F-test 15.590; sig. 0.000). The R-squared value of 0.488 indicates that the three variables contribute 48.8% to performance, while the remaining 51.2% is influenced by variables outside the model.

In conclusion, organizational commitment is the most dominant factor in improving performance, followed by job satisfaction, while the work environment has no significant influence. It is recommended that organizational leaders prioritize strengthening the organizational commitment of Procurement Officers of Southwest Papua Province as a primary strategy for improving performance, continuously enhancing job satisfaction through increased compensation, supervision, and career opportunities, and gradually improving the work environment of Procurement Officers of Southwest Papua Province.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 Barang dan Jasa 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 (Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 46 Tahun 2025).

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.

Locke dalam Luthans (2010:141) mengartikan kepuasan kerja sebagai reaksikognitif, dan reaksi atau sikap yang menyatakan itu adalah suatu keadaan yang emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dan pengalaman bekerja.

Sedangkan definisi kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2011) adalah sebagai sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan seorang individu yang berupa hasil dari evaluasi karakteristiknya. Apabila seseorang individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka individu tersebut mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, seseorang yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Maharani & Aini, 2019).

Sutrisno (2009:79) mengatakan karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis pada akhirnya akan menimbulkan sikap atau tingkah laku negatif dan pada selanjutnya dapat menimbulkan frustrasi. Dan begitu juga sebaliknya, karyawan yang merasa puas akan bekerja dengan baik, memiliki semangat yang penuh, serta aktif dan menghasilkan prestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017).

Hasil dari penelitian Herzberg juga mengatakan bahwa faktor-faktor seperti kondisi kerja dan gaji harus mencukupi untuk menjaga karyawan agar tetap merasa puas. Namun kondisi kerja dan gaji yang lebih dari cukup akan menyebabkan

tingkat kepuasan yang tinggi yang tidak diperlukan. Selain itu, tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan dengan mudah dicapai dengan menawarkan insentif yang lain seperti tanggung jawab (Muayyad & Gawi, 2016).

Berdasarkan atas pemaparan teori yang diungkap, dapat dikatakan kepuasan kerja adalah situasi dimana seseorang merasa nyaman dengan sebuah perasaan positif dari seorang karyawan yang merasa puas dengan dengan pekerjaan yang sedang dijalannya di tempat kerja

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, & Topolnysky (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.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk selalu menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi, dan keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi (Luthans dan Doh, 2020). 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.

Menurut Basuki dan Susilowati mendefinisikan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan aktivitasnya.

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.

Sebagian besar penelitian tentang kinerja pegawai pemerintahan masih bersifat general, meneliti ASN secara keseluruhan atau tenaga kesehatan dan pendidik. Penelitian yang secara spesifik menargetkan Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa sebagai populasi masih terbatas, padahal profesi ini memiliki beban kerja, tekanan, dan risiko korupsi yang sangat tinggi (*regulatory and ethical job demands*). Studi oleh Nurjanah & Kusuma (2019) misalnya, lebih banyak fokus pada kepatuhan regulasi pejabat pengadaan barang dan jasa. Penelitian ini akan mengisi gap dengan menyelidiki faktor-faktor psikologis dan kontekstual (*beyond compliance*) yang mendorong kinerja unggul (*excellent performance*), bukan sekadar kinerja minimal (*compliant performance*). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji teori yang ada dalam setting yang baru dan menantang, tetapi juga memberikan kontribusi praktis yang sangat spesifik untuk penguatan kapasitas profesi kritis dalam pemerintahan daerah baru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa di Provinsi Papua Barat Daya. Dengan memahami kekuatan dan arah pengaruh variabel-variabel ini, diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi kebijakan dan manajerial yang tepat guna untuk meningkatkan kapasitas, integritas, dan kinerja para pejabat pengadaan barang dan jasa, yang pada akhirnya akan mendukung percepatan pembangunan yang berkualitas dan berkeadilan di Provinsi Papua Barat Daya.

1.2 Rumusan Masalah

Pejabat pengadaan di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya sebagai bagian dari struktur pemerintahan daerah memiliki tanggung jawab penting dalam menyediakan pelayanan administratif yang mendukung kelancaran aktivitas pemerintahan. Namun, dalam praktiknya, kepuasan, komitmen dan lingkungan kerja terhadap pegawai menghadapi tantangan. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya?
4. Apakah kepuasan, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya?

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat beberapa variabel yang diduga memiliki peranan penting dalam memengaruhi kepuasan, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya. Oleh karena itu, untuk mengarahkan fokus penelitian dan memperjelas tujuan analisis, maka dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya?
2. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya?

4. Bagaimana pengaruh kepuasan, komitmen dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya
2. Untuk menganalisis pengaruh terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan, komitmen dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

2. Manfaat Praktis :

Memberikan masukan kepada Kepala Biro Pengadaan Barang dan Jasa selaku pimpinan Pejabat Pengadaan di Provinsi Papua Barat Daya dalam masalah kepuasan, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.6 Batasan Penelitian

Untuk menghindari perluasan kajian yang terlalu luas dan agar penelitian ini dapat dilakukan secara fokus serta mendalam, maka perlu ditetapkan beberapa batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian dibatasi pada pelaku pengadaan yaitu pejabat pengadaan yang bekerja di lingkungan Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya.
2. Variabel independen yang diteliti dalam studi ini adalah:
 - a. Kepuasan kerja
 - b. Komitmen organisasi
 - c. Lingkungan kerja
3. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja ASN.
4. Pejabat pengadaan yang dimaksud adalah 53 ASN yang sudah memiliki sertifikasi kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa Dasar atau Level I (sesuai Peraturan Presiden No.46 Tahun 2025).

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

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.

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Wirya, Andiani, Talagawathi (2020) Terdapat 5 indikator kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Gaji

Karyawan mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dia kerjakan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk keterampilannya.

3. Rekan Kerja

Dalam pelaksanaan promosi, kegiatan perusahaan rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja.

4. Promosi

Peluang karyawan dalam hal Lingkungan Kerja di perusahaan agar karyawan terkinerja dalam bekerja.

5. Supervisi

kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Hasibuan (2006) juga menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap emosional seseorang yang menyenangkan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Jadi ketika semua hal tersebut terpenuhi maka hal yang akan terjadi adalah karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya. Nilai - nilai yang terkandung dalam pekerjaan merupakan tujuan - tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai pekerjaan harus sesuai untuk membantu pemenuhan kebutuhan dasar. Dengan ini dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah hasil dari tenaga kerja yang memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja.

Sedangkan menurut Sharma dan Chandra (Indrasari , 2017 :42) mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh lima teori kepuasan kerja, yakni teori need fulfilment, teori equity, teori discrepancy, teori motivasi two factor, dan teori social.

Kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Teori need fulfilment

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaliknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

b) Teori equity

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (equity), Perasaan equity dan inequity diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi equity dalam tiga bagian yakni:

- 1) Input, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- 2) Out comes, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.
- 3) Comparisons person, adalah perbandingan antara input dan out comes yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input-output dirinya dan input-output pegawai lain (comparisons person). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

c) Teori discrepancy

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada discrepancy antara expectation,

needs, atau values dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan.

d) Teori two factor

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni:

1). Faktor maintenance atau dissatisfaction factors

adalah faktor- faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.

2). Faktor motivator atau satisfaction factors

Menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

e) Teori social reference-group

Teori ini hampir menyerupai teori need fulfilment, namun yang menjadi perbedaan adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

Selain itu Herzberg dan kawan-kawan mengembangkan teori Herzberg pada tahun 1959, untuk mencari tahu hal-hal yang menjadi sumber kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Ia mendasarkan teorinya pada suatu penelitian pemuas kebutuhan dengan responden sejumlah 200 ahli teknik dan Akuntan (Gibson, James, Ivancevich, Donnelly, 1996) dalam (Noermijati, 2008). Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut, Herzberg mencapai dua simpulan:

- 1) Beberapa kondisi dari suatu pekerjaan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai bila kondisi tersebut tidak ada. Namun hal tersebut tidak membentuk motivasi yang kuat. Herzberg menyebutkan sepuluh faktor pemeliharaan/hygiene factor sebagai berikut: kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan interpersonal dengan supervisor, hubungan interpersonal dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, gaji, keamanan kerja, kehidupan pribadi, kondisi kerja, dan status.
- 2) Beberapa kondisi kerja membentuk tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Namun jika kondisi ini tidak ada, kondisi tersebut tidak membuktikan munculnya ketidakpuasan (Gerstmann, 2001) dalam (Noermijati, 2008).

2.2 Komitmen

2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

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.

Sedangkan Griffin, Philips, dan Gully (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional (organisational commitment) merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu memahami dan merasa terikat dengan organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi yang loyal. Disamping itu, Mathis, Jackson, Meglich, dan Valentine (2021) mengemukakan bahwa komitmen organisasional

adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk selalu bersama organisasi atau bahkan meninggalkan perusahaan pada akhirnya yang tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Dessler (2019) yang mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu perasaan keyakinan terhadap misi organisasi, merasa terlibat dengan tugas-tugas organisasi, merasa loyal dan cinta pada organisasinya sebagai tempat untuk kelangsungan hidupnya dan bekerja. Pendapat lain juga dinyatakan oleh Allen dan Meyer (1991) dimana komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaannya terhadap nilai-nilai dan tujuan 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.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Karakteristik personal mencakup unsur-unsur seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, serta sejumlah aspek kepribadian lainnya. Secara umum, faktor usia dan masa kerja menunjukkan korelasi positif terhadap komitmen terhadap organisasi, di mana individu yang lebih tua dan memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Sebaliknya, tingkat pendidikan menunjukkan kecenderungan hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun korelasi ini tidak selalu konsisten. Selain itu, karakteristik kepribadian seperti dorongan berprestasi dan kompetensi interpersonal juga turut memengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi.

Karakteristik pekerjaan dan peran, meliputi peluang pengembangan karier, konflik peran, dan ketidakjelasan peran. Semakin besar peluang yang diberikan dalam lingkungan kerja, maka semakin luas pula pengalaman yang dapat diperoleh individu dalam menjalankan tugasnya.

Karakteristik struktur organisasi meliputi bentuk organisasi, tingkat kohesivitas, rentang kendali, serta derajat sentralisasi wewenang. Struktur organisasi yang baik dapat menciptakan sistem kerja yang lebih jelas dan mendukung komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pengalaman kerja mencakup aspek-aspek seperti ketergantungan terhadap organisasi, kepentingan pribadi yang selaras dengan tujuan perusahaan, sikap positif terhadap organisasi, serta interaksi sosial individu dalam lingkungan kerja. kuat bagi semangat kerja dan pencapaian di masa mendatang.

2.2.3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut J. Jufrizen (2020), terdapat beberapa indikator yang menggambarkan tingkat komitmen organisasi, yaitu:

1) Disiplin

Indikator ini mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Ini mencakup kewajiban terkait jam kerja, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan seragam, dan ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.

2) Kehadiran

Indikator ini mengukur tingkat absensi karyawan, termasuk ketidakhadiran yang disebabkan oleh sakit, kecelakaan, atau urusan pribadi yang sah. Tingkat absensi yang tinggi dapat berakibat pada tindakan disipliner, sementara absensi yang sah seperti cuti atau libur tetap diperhitungkan dalam evaluasi komitmen.

3) Kerjasama

Kerjasama menunjukkan sejauh mana karyawan bekerja secara kolaboratif dengan rekan-rekannya. Ini mencakup kontribusi sukarela dan kesadaran dalam saling membantu untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi.

4) Kepuasan

Kepuasan karyawan merujuk pada sikap dan persepsi mereka terhadap tugas dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Ini mencakup sejauh mana karyawan merasa puas dengan kondisi kerja serta jaminan yang mereka terima dalam lingkungan organisasi.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

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.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada yang ada disekitar para pekerja yang mendukung dia bekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan segala tugas yang dibebankan, baik selaku perseorangan ataupun selaku kelompok

2.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Schultz & Schultz mengemukakan bahwa lingkungan kerja yaitu sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologi karena hal-hal yang dialami dengan pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Alex S. Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya dengan baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sihombing berpendapat lingkungan kerja adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman,

tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Kemudian Anaraga dan Widiyanti mengungkapkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: kusi, meja dan lain sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti: temperatur, pencahayaan, sirkulasi udara, warna, bau tidak sedap dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Menurut Alex Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor personal/individu meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional) meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Budianto & Katini, 2015) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Penerangan
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- b. Suhu udara
Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruang yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadikan tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- c. Suara bising
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmoni karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

2.4 Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

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.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam periode waktu tertentu.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

William Stern dalam Rahayu et al. (2022) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kemampuan (Ability)

Kemampuan mencakup kemampuan potensial seperti IQ dan kemampuan aktual seperti pengetahuan dan keterampilan. Individu dengan IQ di atas rata-rata, yang dilatih dan memiliki keahlian sesuai jabatan, cenderung memiliki potensi untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2. Motivasi (Motivation)

Motivasi merupakan sikap pegawai terhadap lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan organisasinya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, sedangkan sikap negatif akan menurunkan motivasi. Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi mencakup hubungan kerja, fasilitas, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan kebijakan perusahaan.

2.4.3. Indikator Motivasi Kinerja Pegawai

Menurut Dewi (2019), indikator kinerja digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan. Adapun indikator yang dimaksud meliputi:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan seberapa baik hasil pekerjaan karyawan serta kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas.

2. Kuantitas Kerja

3. Menggambarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam bentuk unit kerja atau aktivitas.

4. Ketepatan Waktu

Mengukur sejauh mana pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan efisien untuk menunjang aktivitas lain.

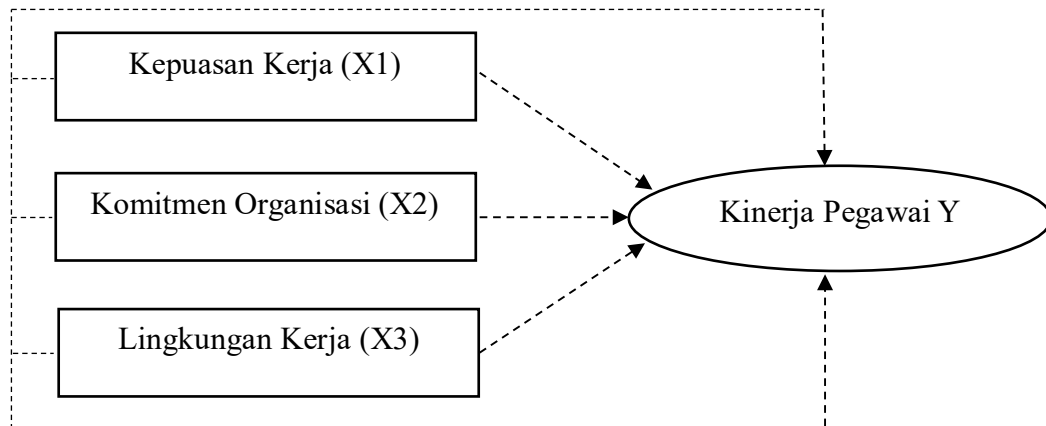
5. Efektivitas

Mengacu pada efisiensi penggunaan sumber daya (tenaga, dana, teknologi, bahan baku) untuk memperoleh hasil optimal.

6. Kemandirian

Menilai sejauh mana karyawan dapat bekerja tanpa bantuan, arahan, atau pengawasan langsung.

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.5 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

1. Hipotesis untuk Variabel Kepuasan (X1)

Ha₁: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepuasan terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya

H0₁: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepuasan terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya

2. Hipotesis untuk Variabel Komitmen (X2)

Ha₂: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Komitmen terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya.

H0₂: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Komitmen terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya

3. Hipotesis untuk Variabel Kompetensi (X3)

Ha₃: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya

H0₃: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya.

4. Hipotesis untuk Variabel kepuasan, Komitmen dan Lingkungan Kerja (Uji Simultan)

Ha₁: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya

H0₁: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya

2.7 Penelitian terdahulu

Tabel 2.7. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Metode	Hasil/ Temuan	Keterkaitan & Gap dengan Penelitian Ini
1.	Sari & Dewi (2021)	Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Determinan Kinerja ASN	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Metode: Kuantitatif, SEM-PLS	Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung (melalui kepuasan kerja) terhadap kinerja ASN.	Keterkaitan: Menyoroti peran lingkungan kerja dan kepuasan. Gap: Fokus pada kementerian di level pusat dengan lingkungan kerja relatif stabil. Penelitian ini menguji model serupa dalam konteks daerah baru dengan ketidakpastian tinggi.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Metode	Hasil/ Temuan	Keterkaitan & Gap dengan Penelitian Ini
2.	Pratama & Riantono (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Jawa Timur	1. Kepuasan Kerja, 2. Komitmen Organisasi 3. Kinerja Metode: Kuantitatif, survei, regresi linier	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen memiliki pengaruh yang lebih kuat.	Keterkaitan: Meneliti hubungann variabel yang sama disektor publik. Gap: Konteks diwilayah dengan birokrasi mapan (Jawa Timur). Penelitian ini fokus pada Provinsi Papua Barat Daya yang baru, dengan tantangan geografis dan infrastruktur berbeda.
3.	Nurjanah & Kusuma (2019)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Regulasi Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	1. Pengetahuan 2. Sikap 3. Lingkungan Pengendalian Kepatuhan Regulasi Metode: Kuantitatif deskriptif & regresi	Pengetahuan dan lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan regulasi.	Keterkaitan: Populasi spesifik Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa. Gap: Fokus pada kinerja minimal (<i>compliant performance</i>). Penelitian ini ingin meneliti faktor psikologis untuk kinerja unggul (<i>excellent performance</i>).
4.	Omar, Zaharudin & Kadir (2019)	<i>The Impact of Work Environment on Job Performance in Malaysian Public Sector</i>	1. Lingkungan Kerja (fisik & non-fisik) 2. Kinerja Metode: Kuantitatif, survei, analisis regresi	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik.	Keterkaitan: Memperkuat teori JD-R tentang pentingnya sumber daya lingkungan kerja. Gap: Konteks Malaysia. Penelitian ini menguji teori yang sama dalam setting Indonesia Timur (Papua Barat Daya) dengan karakteristik sosial-budaya dan geografis yang unik.
5.	Meyer, Stanley, Herscovitch	<i>Affective, Continuance, and Normative</i>	1. Berbagai faktor	Komitmen afektif memiliki	Keterkaitan: Memberikan landasan teoritis kuat tentang hubungan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Metode	Hasil/ Temuan	Keterkaitan & Gap dengan Penelitian Ini
	& Topolnytsky (2002)	<i>Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences</i>	2. Komitmen Afektif & Kinerja Metode: Meta-analisis	korelasi positif yang konsisten dan signifikan dengan kinerja kerja.	komitmen-kinerja. Gap: Temuan general dari berbagai konteks global. Penelitian ini menguji konsistensi hubungan tersebut pada profesi spesifik di daerah baru Indonesia.
6.	Judge, Thoresen, Bono & Patton (2001)	<i>The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review</i>	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja Metode: Meta-analisis	Terdapat korelasi positif yang nyata (sekitar 0.30) antara kepuasan kerja dan kinerja. Hubungan bersifat kompleks dan dapat dimoderasi faktor lain.	Keterkaitan: Konfirmasi hubungan fundamental kepuasan-kinerja. Gap: Tinjauan luas lintas sektor dan negara. Penelitian ini melihat kekuatan hubungan tersebut dalam konteks ekstrem Papua Barat Daya, di mana faktor moderasi (seperti lingkungan kerja) mungkin sangat krusial.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan rancangan penelitian

1. Jenis 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).

2. Rancangan Penelitian

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

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya. Pemilihan objek ini didasarkan pada pentingnya peran pegawai dalam masalah kepuasan, komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Waktu penelitian bulan Februari 2026 – Maret 2026

3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

1. Populasi

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. Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di lingkungan Pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya.

2. Sampel

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.

3. Teknik Sampling

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).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data tentang kepuasan, komitmen, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 4 poin (1: sangat tidak setuju, 4: sangat setuju) dan disebarkan kepada seluruh pegawai ada di pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya (Sugiono, 2017).

2. Wawancara

Wawancara semi-struktural dilakukan dengan beberapa pegawai dan pimpinan untuk mendapatkan informasi kualitatif yang mendalam mengenai pengaruh variabel penelitian (Sekaran et al., 2016).

3. Observasi

Observasi langsung dilakukan di tempat kerja untuk memahami dinamika interaksi antar pegawai dan perilaku pegawai yang ada (Schein, 2010).

4. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan laporan-laporan terkait kinerja pegawai di Pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya (Gozali, 2018).

3.5 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 4 poin, yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel independen, dan variabel dependen. Skala Likert adalah alat pengukuran yang paling umum digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menilai sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap suatu objek atau fenomena (Sekaran & Bougie, 2016).

Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Daftar pertanyaan/ Pernyataan (kuesioner) dalam penelitian ini disusun dengan mengacu kepada struktur operasional variabel penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.6. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (X_1)	Persepsi emosional dan sikap positif atau negatif pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaannya di lingkungan Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa, yang memengaruhi motivasi intrinsik dalam pelaksanaan tugas. Wirya, Andiani, & Talagawathi (2020); Edy Sutrisno (2019); Locke (1976)	1. Gaji/Imbalan: Keadilan dan kecukupan kompensasi finansial yang diterima sesuai beban kerja. 2. Pekerjaan itu Sendiri: Kesesuaian tugas dengan kompetensi, tingkat tantangan, dan makna pekerjaan. 3. Rekan Kerja: Kualitas dukungan dan hubungan kerja yang harmonis dengan kolega. 4. Supervisi/Kepemimpinan: Kualitas bimbingan, dukungan, dan keadilan yang diberikan oleh atasan. 5. Promosi & Pengembangan: Ketersediaan peluang untuk kemajuan karir dan peningkatan kompetensi.	Skala Likert 4

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Komitmen Organisasi (X ₂)	Tingkat keterikatan afektif (emosional), kesetiaan, dan identifikasi diri pegawai terhadap Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya, serta keinginan untuk tetap berkontribusi demi pencapaian tujuan organisasi. J. Jufrizen (2020); Allen & Meyer (1990); Robbins & Judge (2015)	1. Disiplin: Kepatuhan terhadap peraturan, tata tertib, dan prosedur kerja yang berlaku. 2. Kehadiran: Konsistensi kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja. 3. Kerjasama: Kemauan untuk berkolaborasi dan saling mendukung dengan rekan kerja mencapai tujuan bersama. 4. Identifikasi & Kebanggaan: Rasa bangga menjadi bagian organisasi dan kesediaan menginternalisasi nilai-nilai organisasi.	Skala Likert 4
Lingkungan Kerja (X ₃)	Seluruh faktor fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi kemampuan, kenyamanan, dan efektivitas pegawai dalam menjalankan	A. Fisik: 1. Kondisi Fisik Ruangan: Penerangan, sirkulasi udara, suhu, kebisingan, dan tata ruang. 2. Fasilitas & Perlengkapan: Ketersediaan dan kecukupan sarana prasarana kerja	Skala Likert 4

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai (Y)	tugas-tugas pengadaan barang dan jasa. Sedarmayanti (2017) dalam Budianto & Katini (2015); Widyaningrum (2019); Bakker & Demerouti (2007) - JD-R Theory	(komputer, jaringan internet, dll.). B. Non-Fisik: 3. Iklim Organisasi: Hubungan antar pegawai, komunikasi, dan dukungan sosial. 4. Beban & Tekanan Kerja: Keterjangkauan beban kerja dan tingkat tekanan dari tugas atau stakeholder. 5. Kejelasan Prosedur: Kelengkapan dan kejelasan pedoman serta SOP pengadaan.	Skala Likert 4
	Hasil kerja yang dicapai oleh Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kuantitas, kualitas, waktu, dan efektivitas sesuai dengan tanggung jawabnya.	1. Kualitas Kerja: Ketepatan, kelengkapan, dan akurasi dalam menyusun dokumen serta proses pengadaan sesuai regulasi. 2. Kuantitas Kerja: Volume atau jumlah pekerjaan pengadaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.	

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
	Dewi (2019); Pranata (2020); Mangkunegara (2017)	3. Ketepatan Waktu: Kemampuan menyelesaikan setiap tahap proses pengadaan sesuai jadwal atau deadline yang ditetapkan. 4. Efektivitas: Pencapaian tujuan pengadaan (value for money) dan kontribusi terhadap kelancaran program/kegiatan daerah.	

3.7 Uji Intrument Penelitian

1. Uji validitas

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 (Simamora, 2002). 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 nilai p

<0,05 berarti nomor pertanyaan tersebut valid (Supriyanto, A. S., & Maharani, 2013).

2) Uji reabilitas

Selain harus valid, suatu instrument 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 (Sugiono, 2017).

3.8 Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

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.

2. Regresi linear berganda

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 dari kepuasan, komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X1 = Kepuasan

X2 = Komitmen

X3 = Lingkungan Kerja

β_0 = Konstanta (intercept)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

ε = Error term

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan beberapa variabel dependen (Fahlevi, 2013). Namun R square tidak memiliki faktor korelasi sehingga jika dalam model ini variabel bebas terus ditambah maka nilai R akan terus membesar. Sementara itu variabel bebas belum tentu menaikkan angka adjusted R square sebab ia mampu menjelaskan apakah proporsi keragaman variabel bebas atau tidak. Penambahan variabel bebas belum menjadi jaminan nilai adjusted R square meningkat sebab terkadang terdapat variabel yang sebenarnya tidak mampu menjelaskan keragaman variabel terikat masuk kedalam model sehingga secara implisit merusak model, (Sugiono, 2017). Sehingga penelitian ini menggunakan adjusted R square

4. Uji T

Uji statistik T dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi 0,05 maka hipotesis ditolak.

5. Uji F

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Gozali, 2018). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi 0,05 artinya model penelitian tidak layak digunakan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah secara sistematis untuk mengetahui pengaruh Kepuasan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini melibatkan penyebaran kuesioner kepada 53 orang responden, yang seluruhnya merupakan pegawai yang berstatus sebagai Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya. Kuesioner yang disebarkan dirancang untuk menggali data primer terkait persepsi responden terhadap ketiga variabel independen (Kepuasan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja) serta variabel dependen (Kinerja). Selain itu, untuk keperluan analisis deskriptif, penulis juga mengumpulkan data profil responden yang mencakup empat aspek utama, yaitu: jenis kelamin, usia, tingkat kepuasan (sebagai bagian dari variabel penelitian), serta lama bekerja masing-masing responden di instansi tersebut.

Profil pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini akan dijelaskan secara rinci pada bagian berikut sebagai langkah awal untuk memahami karakteristik subjek penelitian. Deskripsi profil ini meliputi distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin untuk mengetahui proporsi pegawai laki-laki dan perempuan; pengelompokan usia untuk melihat dominasi generasi pegawai; tingkat kepuasan awal sebagai gambaran umum persepsi responden; serta lama bekerja yang mencerminkan tingkat pengalaman dan stabilitas pegawai di bidang pengadaan barang dan jasa. Pemaparan profil ini sangat penting karena karakteristik responden dapat mempengaruhi pola jawaban dan memberikan konteks yang lebih mendalam terhadap hasil analisis statistik selanjutnya. Dengan memahami latar belakang responden, pembaca dapat menilai sejauh mana hasil penelitian ini mewakili kondisi nyata di lapangan, khususnya dalam konteks tantangan geografis dan administratif yang khas di Provinsi Papua Barat Daya.

4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam **Tabel 4.1.1** dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

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

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan tabel 4.1.1 dapat dilihat bahwa responden Pegawai yaitu Pegawai pria sebanyak 29 orang atau sekitar 54,7% dan wanita sebanyak 24 orang atau sekitar 45,3%.

4.1.2 Berdasarkan pendidikan

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam **Tabel 4.1.2** dapat dilihat **pada** tabel dibawah ini:

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

Berdasarkan **Tabel 4.1.2** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi beberapa kelompok. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S1 dengan jumlah 45 responden dengan presentase 84,9%, tingkat pendidikan Diploma berjumlah 1 responden dengan persentase 1,9 %. tingkat pendidikan SMA berjumlah 3 responden dengan persentase 5,7% dan tingkat pendidikan magister berjumlah 4 responden dengan persentase 7,5%.

4.1.3 Lama Bekerja

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan lama menjadi Pegawai terakhir disajikan dalam **Tabel 4.1.3** dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

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

Berdasarkan **Tabel 4.1.3** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lama jadi Pegawai yaitu 1-7 tahun kebawah dengan jumlah 28 responden atau sekitar 52,8%, 8-14 tahun dengan jumlah 6 responden atau sekitar 11,3% dan 15 tahun keatas dengan jumlah 19 responden atau sekitar 35,8%.

4.2 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 0.279. 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:

4.2.1 Variabel Kepuasan

Kepuasan	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,624	0,279	Valid
P2	0,705		
P3	0,685		
P4	0,744		
P5	0,801		
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 variabel Kepuasan pada **Tabel 4.2.1**, 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 sahih (valid) apa yang hendak diukur, yaitu tingkat kepuasan pejabat pengadaan barang dan jasa di Provinsi Papua Barat Daya.

4.2.2 Variabel Komitmen

Komitmen	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,726	0,279	Valid
P2	0,761		
P3	0,571		
P4	0,748		
P5	0,854		
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 pada **Tabel 4.2.2** 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 sahih digunakan sebagai instrumen pengukuran, sehingga mampu menangkap

secara akurat tingkat komitmen para pejabat pengadaan barang dan jasa di lingkungan Provinsi Papua Barat Daya.

4.2.3 Variabel Lingkungan kerja

Lingkungan kerja	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,658	0,279	Valid
P2	0,785		
P3	0,719		
P4	0,740		
P5	0,626		
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 **Tabel 4.2.3** 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.

4.2.4 Variabel Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Hasil uji validitas **Tabel 4.2.4** 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.

4.3 Uji Reliabilitas

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:

4.3.1 Variabel kepuasan

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

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas variable kepuasan **Tabel 4.3.1** dengan menggunakan metode alpha Cronbach nilainya sebesar 0,844. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

4.3.2 Variabel Komitmen

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

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas variable komitmen **Tabel 4.3.2** dengan menggunakan metode alpha Cronbach nilainya sebesar 0,910. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

4.3.3 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 **Tabel 4.3.3** dengan menggunakan metode alpha Cronbach nilainya sebesar 0,882. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

4.3.4 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 **Tabel 4.3.4** dengan menggunakan metode alpha Cronbach nilainya sebesar 0,867. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

4.4 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 **Tabel 4.4** 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)
- X₂ = 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 Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya, dengan Komitmen sebagai faktor dominan yang paling kuat meningkatkan kinerja pegawai.

4.5 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, 2009). Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat pada **Tabel 4.5** berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,488	,457	2,75944
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Komitmen, Lingkungan kerja				

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24.0, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disajikan dalam tabel Model Summary. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,699. Nilai R ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen (Kepuasan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,699. Dalam interpretasi koefisien korelasi, nilai 0,699 termasuk dalam kategori kuat karena berada pada rentang 0,60 – 0,799. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan cukup erat antara ketiga variabel independen secara simultan dengan Pejabat Pengadaan di lingkungan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya.

Selanjutnya, nilai R Square (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,488. Angka ini memiliki makna bahwa kemampuan variabel independen (Kepuasan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja) dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 48,8%. Dengan kata lain, kontribusi atau sumbangan pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 48,8%, sedangkan sisanya sebesar 51,2% ($100\% - 48,8\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, fasilitas kerja, atau faktor-faktor eksternal lainnya. Sementara itu, nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,457 atau 45,7%. Nilai adjusted R Square ini merupakan nilai R Square yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel ($n=53$), sehingga lebih tepat digunakan untuk mengevaluasi model regresi dalam populasi. Nilai Standard Error of the Estimate (SEE) sebesar 2,75944 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi dalam model, di mana semakin kecil nilai SEE maka model semakin akurat dalam memprediksi kinerja pegawai. Secara keseluruhan, meskipun model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik (48,8%), masih terdapat ruang untuk memasukkan variabel-variabel lain guna meningkatkan kemampuan menjelaskan variasi kinerja pegawai di masa mendatang.

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

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

a. Membuat formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan dengan Kinerja pegawai.

H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan dengan Kinerja pegawai.

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen dengan Kinerja pegawai.

H₂ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen dengan Kinerja pegawai.

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai.

H₃ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai.

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

c. Menentukan kriteria pengujian

1. H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < *Significancy*
 H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*
2. H_0 diterima (H_2 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < *Significancy*
 H_0 ditolak (H_2 diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*
3. H_0 diterima (H_3 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < *Significancy*
 H_0 ditolak (H_3 diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

d. Kesimpulan

Untuk variabel kepuasan karena taraf nyata (0,05) > *Significancy* (0,044) maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara kepuasan dengan Kinerja pegawai. Variabel komitmen karena taraf nyata (0,05) > *Significancy* (0,000) maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara komitmen dengan kinerja pegawai sedangkan variabel lingkungan kerja karena taraf nyata (0,05) < *Significancy* (0,538) maka H_0 ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja Pejabat Pengadaan dilingkungan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya.

2. 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 Pejabat Pengadaan dilingkungan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya.

4.7 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian

Setelah melakukan beberapa pengujian secara umum hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pejabat Pengadaan dilingkungan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian variabel terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pejabat Pengadaan dilingkungan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya. Peningkatan atau penurunan kepuasan, komitmen dan lingkungan kerja ada pengaruhnya terhadap kinerja Pejabat Pengadaan dilingkungan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya.

1. Pengaruh Variabel kepuasan terhadap Kinerja Pejabat Pengadaan dilingkungan Biro 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 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.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang telah disajikan dalam bab landasan teori. Temuan ini sejalan dengan meta-analisis yang dilakukan oleh Judge, Thoresen, Bono, & Patton (2001) yang menyimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang nyata antara kepuasan kerja dan kinerja, dengan kekuatan hubungan sekitar 0,30. Meta-analisis yang melibatkan ratusan studi tersebut mengonfirmasi bahwa hubungan kepuasan-kinerja bersifat kompleks namun konsisten terjadi di berbagai konteks organisasi. Penelitian ini membuktikan bahwa hubungan tersebut juga berlaku dalam konteks yang unik dan penuh tantangan seperti Papua Barat Daya. Selain itu, temuan ini juga memperkuat hasil penelitian Pratama & Riantono (2020) di Pemerintah Daerah Jawa Timur yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun konteks geografis dan tingkat kematangan birokrasi berbeda, konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor universal yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara di berbagai wilayah Indonesia. Penelitian Sari & Dewi (2021) yang meneliti ASN di kementerian pusat juga menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja, yang semakin memperkuat argumen bahwa kepuasan merupakan variabel psikologis kunci dalam menentukan kinerja pegawai di sektor publik. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan pendapat Edy Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan moral kerja, dedikasi, dan disiplin. Wirya, Andiani, & Talagawathi (2020) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja yang diukur melalui indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, dan supervisi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak hanya

mengonfirmasi teori-teori klasik tentang kepuasan kerja, tetapi juga memperluas generalisasi temuan tersebut ke dalam konteks spesifik pejabat pengadaan barang dan jasa di Provinsi Papua Barat Daya, sebuah wilayah dengan karakteristik geografis kepulauan, keterbatasan infrastruktur, dan dinamika sosial-budaya yang khas. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa upaya peningkatan kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa di Papua Barat Daya harus dimulai dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka melalui perbaikan sistem kompensasi, peningkatan kualitas supervisi, penguatan hubungan kerja yang harmonis, serta penyediaan peluang pengembangan karir yang jelas dan berkeadilan.

2. Pengaruh Variabel komitmen terhadap Kinerja Pejabat Pengadaan dilingkungan Biro 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 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.

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.

Temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris yang sangat kuat terhadap berbagai teori komitmen organisasi yang telah diuraikan dalam landasan teori. Hasil ini secara langsung mengonfirmasi teori komitmen organisasi dari Allen & Meyer (1990) yang membedakan komitmen menjadi tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Dalam konteks penelitian ini, pengaruh positif dan signifikan dari komitmen terhadap kinerja menunjukkan bahwa dimensi komitmen afektif kemungkinan besar menjadi komponen yang paling dominan di kalangan pejabat pengadaan barang dan jasa di Papua Barat Daya. Komitmen afektif merujuk pada perasaan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dengan organisasi. Ketika pejabat pengadaan memiliki komitmen afektif yang tinggi, mereka tetap bertahan dalam organisasi karena mereka benar-benar ingin, bukan karena terpaksa atau karena kewajiban semata. Hal ini sangat krusial dalam konteks Papua Barat Daya, di mana tantangan kerja yang berat dapat dengan mudah memicu keinginan untuk pindah ke daerah lain yang lebih nyaman, namun komitmen afektif yang tinggi membuat mereka tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal.

Temuan ini juga memperkuat pendapat Robbins dan Judge (2015) yang mendefinisikan komitmen sebagai suatu kondisi di mana individu menunjukkan keberpihakan terhadap organisasi beserta tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Definisi ini mencerminkan bahwa komitmen bukan sekadar loyalitas pasif, melainkan keterlibatan aktif dan kesediaan untuk berkorban demi kepentingan organisasi. Dalam konteks pejabat pengadaan barang dan jasa, komitmen yang tinggi akan tercermin dari kepatuhan terhadap

prosedur dan etika pengadaan, ketekunan dalam menyelesaikan proses tender yang panjang dan rumit, serta keberanian untuk menolak tekanan dari pihak-pihak yang berkepentingan. Selain itu, 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. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pernyataan tersebut valid dan relevan dalam konteks Papua Barat Daya, di mana pegawai yang memiliki komitmen tinggi secara konsisten menunjukkan perilaku kerja yang positif dan produktif. Teori JD-R (Job Demands-Resources) dari Bakker & Demerouti (2007) juga relevan dengan temuan ini, di mana komitmen organisasi dapat dipandang sebagai sumber daya personal (personal resource) yang membantu pegawai mengatasi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Di Papua Barat Daya yang penuh dengan tuntutan pekerjaan yang kompleks, komitmen menjadi sumber daya psikologis yang memungkinkan pejabat pengadaan tetap bertahan dan berkinerja baik.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan konsistensi yang sangat kuat dengan berbagai penelitian terdahulu yang telah disajikan dalam bab landasan teori. Temuan ini sejalan dengan meta-analisis yang dilakukan oleh Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky (2002) yang mengonfirmasi bahwa komitmen afektif memiliki hubungan positif yang konsisten dengan kinerja kerja. Meta-analisis yang mencakup berbagai studi lintas industri dan lintas negara tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor kinerja yang andal dan stabil. Penelitian ini membuktikan bahwa hubungan tersebut tidak hanya berlaku di negara maju atau di sektor swasta, tetapi juga relevan di sektor publik Indonesia, khususnya di wilayah Timur Indonesia dengan karakteristik unik Papua Barat Daya. Selain itu, penelitian Pratama & Riantono (2020) di Pemerintah Daerah Jawa Timur menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kepuasan

kerja terhadap kinerja pegawai, yang persis sama dengan pola temuan dalam penelitian ini. Meskipun penelitian Pratama & Riantono dilakukan di Jawa Timur yang memiliki infrastruktur dan tingkat kematangan birokrasi yang relatif maju, pola dominasi komitmen terhadap kinerja ternyata juga terjadi di Papua Barat Daya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor universal yang melampaui perbedaan konteks geografis dan tingkat pembangunan daerah.

Penelitian Nurjanah & Kusuma (2019) tentang kepatuhan regulasi pejabat pengadaan barang dan jasa juga relevan dengan temuan ini, di mana komitmen organisasi yang tinggi berkontribusi terhadap kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi pengadaan. Penelitian tersebut menekankan bahwa pejabat pengadaan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi cenderung lebih patuh terhadap aturan karena mereka menyadari bahwa kepatuhan adalah bagian dari tanggung jawab moral terhadap organisasi. Dalam konteks Papua Barat Daya, di mana risiko penyimpangan pengadaan cukup tinggi karena lemahnya sistem pengawasan, komitmen organisasi menjadi benteng internal yang sangat efektif untuk mencegah praktik-praktik koruptif. Penelitian Omar, Zaharudin, & Kadir (2019) di sektor publik Malaysia juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan komitmen, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen berfungsi sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja, yang semakin memperkuat posisi komitmen sebagai variabel psikologis sentral dalam menentukan kinerja pegawai. Jufrizen (2020) dalam teorinya tentang indikator komitmen organisasi menyebutkan bahwa disiplin, kehadiran, kerjasama, dan kepuasan merupakan indikator penting komitmen. Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa keempat indikator tersebut secara kolektif membentuk komitmen yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja pejabat pengadaan di Papua Barat Daya.

Dengan demikian, temuan penelitian ini memiliki implikasi teoretis dan praktis yang mendalam. Secara teoretis, penelitian ini memperluas generalisasi teori komitmen organisasi ke dalam konteks yang sebelumnya belum banyak diteliti, yaitu pejabat pengadaan barang dan jasa di provinsi pemekaran baru di wilayah Indonesia Timur yang memiliki tantangan geografis dan administratif yang unik. Penelitian ini membuktikan bahwa teori-teori komitmen yang dikembangkan di konteks organisasi di negara maju atau di daerah maju tetap relevan dan berlaku di Papua Barat Daya, bahkan dengan kekuatan pengaruh yang cukup besar. Secara praktis, temuan ini memberikan pesan yang jelas kepada pimpinan Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya bahwa upaya peningkatan kinerja harus difokuskan pada penguatan komitmen organisasi pegawai. Berbagai program seperti penguatan identitas organisasi, peningkatan rasa memiliki melalui keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian penghargaan moral atas loyalitas dan dedikasi, serta pembangunan iklim organisasi yang mendukung keterikatan emosional pegawai perlu menjadi prioritas. Program-program penguatan komitmen ini diprediksi akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan sekadar meningkatkan kepuasan material atau memperbaiki fasilitas fisik. Selain itu, dalam rekrutmen dan seleksi pejabat pengadaan, aspek komitmen terhadap organisasi dan misi pembangunan daerah sebaiknya menjadi kriteria seleksi yang penting, tidak hanya mengandalkan aspek teknis dan pengalaman semata. Dengan pendekatan yang berpusat pada penguatan komitmen, kinerja Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya dapat ditingkatkan secara signifikan, yang pada akhirnya akan mendukung percepatan pembangunan yang berkualitas dan berkeadilan di Provinsi Papua Barat Daya.

3. Pengaruh Variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja Pejabat Pengadaan dilingkungan Biro 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 Pejabat Pengadaan. 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 di Biro Pengadaan

Barang dan Jasa 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 coping (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.

Temuan penelitian ini perlu dianalisis dalam kaitannya dengan berbagai teori lingkungan kerja yang telah diuraikan dalam landasan teori. Teori JD-R (Job Demands-Resources) dari Bakker & Demerouti (2007) menyatakan 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. Namun, temuan penelitian ini tidak sepenuhnya mendukung teori tersebut

karena lingkungan kerja (yang merupakan sumber daya penting) ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini bisa terjadi karena dalam konteks Papua Barat Daya, tuntutan pekerjaan (job demands) mungkin sangat tinggi sehingga sumber daya yang ada tidak cukup untuk mengimbangnya, atau sebaliknya, para pegawai telah terbiasa dengan kondisi kekurangan sumber daya sehingga mereka mengembangkan ketahanan ekstra. Teori Ergonomi dari Gibson et al. (2012) yang menjelaskan bahwa kesesuaian antara manusia, peralatan kerja, dan lingkungan dapat mengurangi kelelahan, meningkatkan produktivitas, dan menurunkan angka kesalahan, juga tidak terkonfirmasi secara statistik dalam penelitian ini. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun ketidaksesuaian antara manusia dan lingkungan kerja mungkin terjadi di Papua Barat Daya, namun dampaknya terhadap kinerja tidak signifikan karena faktor-faktor psikologis internal seperti komitmen lebih dominan.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memadai merupakan prasyarat untuk terciptanya efisiensi dan efektivitas kerja. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks Papua Barat Daya, lingkungan kerja yang kurang memadai ternyata tidak menghalangi terciptanya kinerja yang baik selama faktor-faktor lain seperti komitmen dan kepuasan kerja terpenuhi. Ini mengindikasikan bahwa pernyataan Sedarmayanti mungkin bersifat kontekstual dan tidak berlaku mutlak di semua situasi. Widyaningrum (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik (seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, tata ruang) dan lingkungan kerja non-fisik (seperti hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja). Temuan penelitian ini yang tidak signifikan dapat diartikan bahwa meskipun lingkungan kerja fisik di Papua Barat Daya mungkin buruk, namun lingkungan kerja non-fisik mungkin cukup baik untuk mengimbangi kekurangan tersebut. Atau sebaliknya, baik lingkungan fisik maupun non-fisik sama-sama memiliki keterbatasan, namun para pegawai telah memiliki toleransi yang tinggi terhadap keterbatasan tersebut.

Nitisemito (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Teori ini mengasumsikan bahwa lingkungan selalu memiliki pengaruh, baik positif maupun negatif. Namun, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bisa menjadi tidak signifikan secara statistik jika faktor-faktor lain lebih dominan atau jika responden memiliki persepsi yang netral terhadap lingkungan kerja mereka. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik meliputi uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Ketidaksesuaian antara kondisi ideal ini dengan realitas di Papua Barat Daya mungkin menjadi penyebab mengapa pengaruh lingkungan kerja tidak signifikan. Ketika kondisi aktual sangat jauh dari kondisi ideal, para pegawai mungkin tidak lagi menjadikan lingkungan kerja sebagai tolok ukur atau faktor yang mempengaruhi kinerja mereka karena mereka sudah menerima kondisi tersebut sebagai suatu keniscayaan.

Temuan penelitian ini menunjukkan ketidakkonsistenan dengan berbagai penelitian terdahulu yang umumnya menemukan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Penelitian Sari & Dewi (2021) pada ASN di kementerian pusat menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung (melalui kepuasan kerja) terhadap kinerja ASN. Temuan berbeda dalam penelitian ini mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks lokasi. Di kementerian pusat dengan fasilitas yang relatif lengkap, variasi lingkungan kerja lebih terasa dan berdampak pada kinerja. Sementara di Papua Barat Daya dengan kondisi yang secara konsisten terbatas, variasi persepsi terhadap lingkungan kerja mungkin rendah sehingga tidak terdeteksi pengaruhnya secara statistik. Penelitian Omar, Zaharudin, & Kadir (2019) pada sektor publik Malaysia menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Perbedaan temuan

dapat dijelaskan oleh perbedaan tingkat pembangunan infrastruktur antara Malaysia dan Papua Barat Daya, di mana Malaysia memiliki standar lingkungan kerja yang lebih baik sehingga pengaruhnya lebih terasa. Penelitian Kurniawan et al. (2022) pada perusahaan manufaktur di Surabaya menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja dibandingkan budaya organisasi. Temuan ini berbeda dengan penelitian kami di mana justru komitmen yang paling dominan, sementara lingkungan kerja tidak signifikan. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh perbedaan sektor (swasta vs publik) dan perbedaan lokasi (Surabaya yang maju vs Papua Barat Daya yang tertinggal).

Penelitian Rahmawati et al. (2021) pada industri pertambangan di Kalimantan menemukan bahwa fasilitas kerja adalah prediktor terkuat kinerja operator. Temuan berbeda dalam penelitian kami dapat dijelaskan oleh perbedaan jenis pekerjaan. Operator alat berat sangat bergantung pada ketersediaan dan kondisi alat yang mereka operasikan, sehingga lingkungan kerja fisik menjadi faktor kritis. Sementara pejabat pengadaan barang dan jasa lebih banyak bekerja dengan dokumen, regulasi, dan koordinasi antar pihak, sehingga faktor psikologis seperti komitmen lebih penting daripada lingkungan fisik. Penelitian Alamsyah & Nugroho (2023) di daerah kepulauan terpencil Indonesia menemukan bahwa ketersediaan fasilitas TIK yang memadai merupakan moderator kritis yang memperkuat pengaruh budaya organisasi adaptif terhadap kinerja. Penelitian kami tidak menemukan pengaruh langsung lingkungan kerja (termasuk fasilitas TIK) terhadap kinerja, tetapi ini tidak menutup kemungkinan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel lain, sebuah kemungkinan yang dapat dieksplorasi dalam penelitian selanjutnya. Hartono & Febrianto (2024) dalam meta-analisis di sektor publik Indonesia menunjukkan efek ukuran rata-rata yang signifikan dan positif untuk pengaruh fasilitas terhadap kinerja. Namun meta-analisis tersebut mencakup berbagai instansi di

seluruh Indonesia, sehingga temuan rata-rata nasional mungkin tidak mencerminkan kondisi spesifik di Papua Barat Daya yang memiliki karakteristik unik dan berbeda dari rata-rata nasional.

Penelitian ini memiliki implikasi teoretis dan praktis yang penting. Secara teoretis, temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja tidak bersifat universal dan kontekstual. Teori-teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja perlu dikaji ulang untuk konteks daerah tertinggal, terdepan, dan terluar seperti Papua Barat Daya. Faktor-faktor psikologis internal seperti komitmen organisasi mungkin jauh lebih dominan dibandingkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja dalam konteks di mana keterbatasan lingkungan sudah menjadi pemandangan sehari-hari yang tidak lagi dianggap sebagai faktor penghambat. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa pimpinan Pejabat Pengadaan dilingkungan Biro Pengadaan Barang dan Jasa tidak perlu terlalu cemas dengan keterbatasan lingkungan kerja yang ada, karena hal tersebut terbukti tidak menghambat kinerja secara signifikan. Sumber daya yang terbatas dapat dialokasikan secara lebih prioritas untuk program-program penguatan komitmen organisasi dan peningkatan kepuasan kerja yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, bukan berarti lingkungan kerja dapat diabaikan sama sekali. Meskipun tidak signifikan secara statistik, koefisien positif 0,060 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tetap memiliki kontribusi kecil terhadap kinerja, sehingga perbaikan lingkungan kerja tetap perlu dilakukan secara bertahap. Prioritas utama tetap pada penguatan komitmen organisasi melalui pembangunan identitas organisasi, peningkatan rasa memiliki, dan pemberian penghargaan atas loyalitas dan dedikasi. Dengan strategi yang tepat, kinerja Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya dapat terus ditingkatkan meskipun dengan keterbatasan lingkungan kerja yang ada.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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% ($R^2 = 0,488$), 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.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat diberikan kepada berbagai pihak sebagai berikut :

5.2.1. Untuk Pimpinan pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya.

- a) 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.
- b) Pimpinan diharapkan menciptakan sistem penghargaan dan sanksi (reward and punishment) bagi pegawai yang berprestasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial seperti piagam penghargaan atau kesempatan mengikuti pelatihan. Selain itu bagi pegawai yang tidak aktif harus diberikan sanksi untuk memperbaiki kinerjanya.
- c) Pimpinan wajib memastikan adanya pola hubungan kerja yang harmonis antar pegawai melalui kegiatan kebersamaan seperti olahraga bersama atau perayaan hari keagamaan.

- d) Pimpinan diharapkan memberikan supervisi yang baik dengan cara mendengarkan keluhan pegawai, memberikan arahan yang jelas, serta bersikap adil dalam menilai kinerja.
- e) Pimpinan diharapkan menetapkan peluang promosi dan pengembangan karir secara transparan agar pegawai memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya.
- f) 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.
- g) Pimpinan disarankan secara konsisten mensosialisasikan visi, misi, dan tujuan organisasi agar pegawai memahami dan menginternalisasi nilai-nilai luhur organisasi.
- h) Pimpinan diharapkan memberikan penghargaan moral secara materi dan imateri atas loyalitas dan dedikasi pegawai, seperti pemberian ucapan terima kasih secara terbuka atau pemberian piagam masa bakti, juga perlu dilakukan secara rutin.
- i) Pimpinan diharapkan memperhatikan dengan seksama aspek komitmen terhadap organisasi dan misi pembangunan daerah dalam bagian integral kriteria seleksi dalam proses rekrutmen dan seleksi pejabat pengadaan barang dan jasa yang baru, .
- j) Pimpinan diharapkan 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.

5.2.2. Untuk Kampus Universitas Pendidikan Muhamadiyah Sorong.

- a) Melalui Penelitian ini, diharapkan adanya seminar lanjutan tentang Kepuasan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang efektif bagi pemerintah daerah di wilayah Provinsi Papua Barat Daya agar lebih memahami tugas pokok dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat.

5.2.3. Untuk Masyarakat Luas.

- a) Diharapkan adanya komunikasi yang efektif antara pemerintah daerah dan masyarakat dalam membangun Komitmen, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang efektif bagi pelayanan kepada masyarakat di Papua Barat Daya.

5.2.4. Untuk Para Peneliti.

- a) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, atau budaya organisasi sebagai variabel mediasi atau moderasi, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif.
- b) Penelitian lanjutan juga dapat memperluas jumlah responden atau membandingkan dengan instansi pemerintah lain di wilayah yang berbeda, guna memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik, khususnya pada daerah otonom baru semisal Papua Tengah atau Papua Selatan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut adalah keterbatasan penelitian yang dapat disampaikan secara objektif dalam konteks penelitian pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk organisasi perangkat daerah atau instansi

pemerintah lainnya. Karakteristik organisasi, komitmen organisasi, budaya kerja, serta kondisi wilayah yang berbeda dapat menghasilkan temuan yang berbeda pula.

2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi responden. Kemungkinan adanya bias subjektivitas, jawaban yang bersifat normatif, atau kecenderungan menjawab secara sosial desirability dapat memengaruhi akurasi hasil penelitian.
3. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu (cross-sectional), sehingga hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian berlangsung. Perubahan kebijakan, dinamika organisasi, maupun perkembangan struktur kelembagaan di masa mendatang dapat memengaruhi hubungan antarvariabel secara berbeda.
4. Variabel yang diteliti terbatas pada komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Padahal, secara teoretis kinerja dipengaruhi oleh banyak variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi. Keterbatasan variabel ini memungkinkan belum tergambarnya model yang lebih komprehensif.
5. Keterbatasan jumlah responden serta homogenitas karakteristik pegawai dapat memengaruhi variasi data dan kekuatan analisis statistik. Variasi jawaban yang relatif kecil dapat menyebabkan beberapa variabel tidak menunjukkan pengaruh signifikan meskipun secara teoritis memiliki hubungan yang kuat.

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.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisanti, N. P., dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 155-170.
- 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.
- Budianto, A., & Katini, V. H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45-60.
- Cahyani, I., Sundari, S., & Dongoran, F. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 88-100.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Dalam M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Dewi, S. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahlevi, M. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Refika Aditama.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozali, I. (2018). *Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- Jufrizen, J. (2020). *Komitmen Organisasi: Teori dan Pengukurannya*. Medan: FEBI UINSU Press.
- 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.
- Nurjanah, S., & Kusuma, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Regulasi Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Publik*, 14(1), 45-60.
- 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.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1/2), 62-77.
- Pranata, I. G. W. (2020). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Surabaya: Penerbit Qiara Media.
- Prayogo, D. (2019). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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.
- Rahayu, S., dkk. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- 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.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Setyorini, N. W., dkk. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 45-59.
- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- 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.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, E. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syafrina, R. (2018). *Teori-Teori Kepuasan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Widyaningrum, R. (2019). *Lingkungan Kerja dan Produktivitas*. Semarang: Alprin.
- Wirya, I. G. N. A., Andiani, N. K. D., & Talagawathi, N. L. G. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 88-102.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

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

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN:

1	Jenis Kelamin	Laki-Laki / Perempuan
2	Usia	
3	Pendidikan Terakhir	SMA /D3 /S1 /S2 /S3
4	Lama Bekerja	
5	Pangkat/Gol	

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat bapak/ ibu dengan memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

KETERANGAN		
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1
TS	: Tidak Setuju	= 2
S	: Setuju	= 3
SS	: Sangat Setuju	= 4

1. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 S	4 SS
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.				
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi saya.				
3	Saya menikmati tantangan dalam pekerjaan saya sehari-hari.				
4	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat harmonis dan saling mendukung.				
5	Atasan saya memberikan bimbingan dan dukungan yang baik dalam bekerja.				
6	Saya merasa dihargai oleh pimpinan atas hasil kerja saya.				
7	Saya memiliki peluang untuk naik jabatan atau mengembangkan karier.				
8	Perusahaan/instansi memberikan kesempatan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan.				
9	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.				

10	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna dan memberi kebanggaan tersendiri.				
----	--	--	--	--	--

2. Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 S	4 SS
1.	Saya selalu mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di instansi.				
2.	Saya jarang absen atau terlambat dalam bekerja.				
3.	Saya bersedia bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan bersama.				
4.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini.				
5.	Saya rela bekerja melebihi jam kerja jika diperlukan untuk menyelesaikan tugas.				
6.	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan instansi.				
7.	Saya akan merasa rugi jika harus pindah ke instansi lain.				

No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 S	4 SS
8.	Saya selalu berusaha menjaga citra baik instansi di mana pun saya berada.				
9.	Saya menerima dan mendukung visi serta misi instansi.				
10.	Saya tidak berniat meninggalkan instansi dalam waktu dekat.				

3. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 S	4 SS
1	Pencahayaan di ruang kerja saya cukup baik untuk bekerja.				
2	Suhu udara di ruang kerja saya nyaman (tidak terlalu panas atau dingin).				
3	Ruang kerja saya terbebas dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi.				
4	Fasilitas kerja (komputer, meja, kursi, dll.) saya memadai.				

5	Jaringan internet dan sarana pendukung lainnya tersedia dengan baik.				
6	Hubungan antar pegawai di instansi ini berlangsung harmonis.				
7	Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan efektif.				
8	Beban kerja yang saya terima masih realistis dan dapat dikelola.				
9	Tekanan dari pihak luar (stakeholder, politik, dll.) tidak mengganggu pekerjaan saya.				
10	Prosedur dan petunjuk teknis pengadaan barang/jasa sudah jelas dan mudah diikuti.				

4. Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 S	4 SS
1	Saya menyelesaikan tugas pengadaan barang/jasa dengan teliti dan akurat.				
2	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan ketentuan regulasi yang berlaku.				
3	Saya mampu menyelesaikan banyak tugas pengadaan dalam waktu yang bersamaan.				

4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan.				
5	Saya mampu bekerja tanpa pengawasan langsung dari atasan.				
6	Saya dapat menggunakan sumber daya (anggaran, waktu, tenaga) secara efisien.				
7	Hasil pengadaan yang saya laksanakan memberikan nilai manfaat yang baik bagi instansi.				
8	Saya jarang melakukan kesalahan dalam proses administrasi pengadaan.				
9	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja secara terus-menerus.				
10	Secara keseluruhan, kinerja saya dalam pekerjaan ini sangat baik.				

			Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00		10	18,9	18,9
	2,00		16	30,2	49,1
	3,00		14	26,4	75,5
	4,00		13	24,5	100,0
	Total		53	100,0	

			Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00		3	5,7	5,7
	2,00		1	1,9	7,5
	3,00		45	84,9	92,5
	4,00		4	7,5	100,0
	Total		53	100,0	

			Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00		28	52,8	52,8
	2,00		6	11,3	64,2

	3,00	19	35,8	100,0
	Total	53	100,0	

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	29	54,7	54,7
	2,00	24	45,3	100,0
	Total	53	100,0	

Correlations

		VAR00037	VAR00038	VAR00039	VAR00040	VAR00041	VAR00042	VAR00043	VAR00044	VAR00045	VAR00046	VAR00047
VAR00037	Pearson Correlation	1	,631**	,536**	,364**	,334*	,321*	,264	,153	,041	,329*	,624**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,015	,019	,056	,274	,773	,016	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00038	Pearson Correlation	,631**	1	,510**	,459**	,534**	,351*	,246	,136	,162	,417**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,010	,076	,330	,247	,002	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00039	Pearson Correlation	,536**	,510**	1	,331*	,453**	,299*	,275*	,327*	,238	,397**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,015	,001	,030	,046	,017	,087	,003	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00040	Pearson Correlation	,364**	,459**	,331*	1	,576**	,645**	,620**	,289*	,118	,408**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001	,015		,000	,000	,000	,036	,402	,002	,000

	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00041	Pearson Correlation	,334*	,534**	,453**	,576**	1	,644**	,384**	,383**	,286*	,594**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,001	,000		,000	,005	,005	,038	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00042	Pearson Correlation	,321*	,351*	,299*	,645**	,644**	1	,264	,498**	,280*	,382**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,019	,010	,030	,000	,000		,056	,000	,043	,005	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00043	Pearson Correlation	,264	,246	,275*	,620**	,384**	,264	1	,163	,128	,421**	,578**
	Sig. (2-tailed)	,056	,076	,046	,000	,005	,056		,245	,363	,002	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00044	Pearson Correlation	,153	,136	,327*	,289*	,383**	,498**	,163	1	,469**	,162	,549**
	Sig. (2-tailed)	,274	,330	,017	,036	,005	,000	,245		,000	,246	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00045	Pearson Correlation	,041	,162	,238	,118	,286*	,280*	,128	,469**	1	-,011	,414**
	Sig. (2-tailed)	,773	,247	,087	,402	,038	,043	,363	,000		,937	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00046	Pearson Correlation	,329*	,417**	,397**	,408**	,594**	,382**	,421**	,162	-,011	1	,627**
	Sig. (2-tailed)	,016	,002	,003	,002	,000	,005	,002	,246	,937		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00047	Pearson Correlation	,624**	,705**	,685**	,744**	,801**	,722**	,578**	,549**	,414**	,627**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,844	10

Correlations

		VAR00037	VAR00038	VAR00039	VAR00040	VAR00041	VAR00042	VAR00043	VAR00044	VAR00045	VAR00046	VAR00047
7	Pearson Correlation	1	,736**	,286*	,380**	,693**	,486**	,329*	,514**	,568**	,549**	,726**
	Sig. (2-tailed)		,000	,038	,005	,000	,000	,016	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
8	Pearson Correlation	,736**	1	,446**	,427**	,638**	,562**	,378**	,474**	,578**	,533**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,001	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
9	Pearson Correlation	,286*	,446**	1	,483**	,435**	,281*	,369**	,347*	,374**	,308*	,571**
	Sig. (2-tailed)	,038	,001		,000	,001	,041	,006	,011	,006	,025	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
0	Pearson Correlation	,380**	,427**	,483**	1	,615**	,509**	,416**	,569**	,633**	,549**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
1	Pearson Correlation	,693**	,638**	,435**	,615**	1	,619**	,498**	,624**	,642**	,619**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
2	Pearson Correlation	,486**	,562**	,281*	,509**	,619**	1	,369**	,630**	,566**	,468**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,041	,000	,000		,007	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Pearson Correlation	,329*	,378**	,369**	,416**	,498**	,369**	1	,393**	,312*	,589**	,628**

3	VAR0004 Sig. (2-tailed)	,016	,005	,006	,002	,000	,007		,004	,023	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
4	VAR0004 Pearson Correlation	,514**	,474**	,347*	,569**	,624**	,630**	,393**	1	,658**	,644**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,000	,000	,000	,004		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
5	VAR0004 Pearson Correlation	,568**	,578**	,374**	,633**	,642**	,566**	,312*	,658**	1	,690**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,023	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
6	VAR0004 Pearson Correlation	,549**	,533**	,308*	,549**	,619**	,468**	,589**	,644**	,690**	1	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,025	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
7	VAR0004 Pearson Correlation	,726**	,761**	,571**	,748**	,854**	,740**	,628**	,798**	,815**	,808**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,910	10

Correlations

		VAR00037	VAR00038	VAR00039	VAR00040	VAR00041	VAR00042	VAR00043	VAR00044	VAR00045	VAR00046	VAR00047
7	Pearson Correlation	1	,739**	,512**	,466**	,107	,451**	,408**	,343*	,301*	,246	,658**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,447	,001	,002	,012	,028	,076	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
8	Pearson Correlation	,739**	1	,613**	,641**	,198	,579**	,403**	,428**	,365**	,489**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,156	,000	,003	,001	,007	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
9	Pearson Correlation	,512**	,613**	1	,466**	,424**	,402**	,586**	,396**	,294*	,349*	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,003	,000	,003	,033	,010	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
0	Pearson Correlation	,466**	,641**	,466**	1	,330*	,626**	,370**	,245	,407**	,567**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,016	,000	,006	,077	,002	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
1	Pearson Correlation	,107	,198	,424**	,330*	1	,425**	,530**	,641**	,401**	,484**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,447	,156	,002	,016		,002	,000	,000	,003	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
2	Pearson Correlation	,451**	,579**	,402**	,626**	,425**	1	,395**	,475**	,828**	,406**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,003	,000	,002		,003	,000	,000	,003	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
3	Pearson Correlation	,408**	,403**	,586**	,370**	,530**	,395**	1	,476**	,373**	,479**	,715**

	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,000	,006	,000	,003		,000	,006	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR0004	Pearson	,343*	,428**	,396**	,245	,641**	,475**	,476**	1	,393**	,374**	,653**
4	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,012	,001	,003	,077	,000	,000	,000		,004	,006	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR0004	Pearson	,301*	,365**	,294*	,407**	,401**	,828**	,373**	,393**	1	,247	,646**
5	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,028	,007	,033	,002	,003	,000	,006	,004		,075	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR0004	Pearson	,246	,489**	,349*	,567**	,484**	,406**	,479**	,374**	,247	1	,684**
6	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,076	,000	,010	,000	,000	,003	,000	,006	,075		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR0004	Pearson	,658**	,785**	,719**	,740**	,626**	,790**	,715**	,653**	,646**	,684**	1
7	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,882	10

Correlations

		VAR00037	VAR00038	VAR00039	VAR00040	VAR00041	VAR00042	VAR00043	VAR00044	VAR00045	VAR00046	VAR00047
VAR00037	Pearson Correlation	1	,494**	,133	,094	,243	,301*	,483**	,391**	,350*	,247	,556**
	Sig. (2-tailed)		,000	,342	,503	,080	,028	,000	,004	,010	,075	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00038	Pearson Correlation	,494**	1	,395**	,356**	,327*	,535**	,597**	,242	,332*	,085	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,009	,017	,000	,000	,080	,015	,547	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00039	Pearson Correlation	,133	,395**	1	,473**	,651**	,431**	,319*	,467**	,105	,298*	,642**
	Sig. (2-tailed)	,342	,003		,000	,000	,001	,020	,000	,454	,030	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00040	Pearson Correlation	,094	,356**	,473**	1	,465**	,332*	,481**	,394**	,611**	,421**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,503	,009	,000		,000	,015	,000	,003	,000	,002	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00041	Pearson Correlation	,243	,327*	,651**	,465**	1	,547**	,204	,606**	,378**	,618**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,080	,017	,000	,000		,000	,144	,000	,005	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00042	Pearson Correlation	,301*	,535**	,431**	,332*	,547**	1	,467**	,466**	,169	,489**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,001	,015	,000		,000	,000	,225	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00043	Pearson Correlation	,483**	,597**	,319*	,481**	,204	,467**	1	,380**	,493**	,316*	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,020	,000	,144	,000		,005	,000	,021	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

VAR00044	Pearson Correlation	,391**	,242	,467**	,394**	,606**	,466**	,380**	1	,566**	,590**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,004	,080	,000	,003	,000	,000	,005		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00045	Pearson Correlation	,350*	,332*	,105	,611**	,378**	,169	,493**	,566**	1	,589**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,010	,015	,454	,000	,005	,225	,000	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00046	Pearson Correlation	,247	,085	,298*	,421**	,618**	,489**	,316*	,590**	,589**	1	,672**
	Sig. (2-tailed)	,075	,547	,030	,002	,000	,000	,021	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00047	Pearson Correlation	,556**	,659**	,642**	,674**	,740**	,715**	,705**	,747**	,657**	,672**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,867	10

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,488	,457	2,75944

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KEPUASAN, KOMITMEN

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

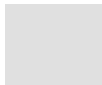
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KEPUASAN, KOMITMEN

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_KE RJA	,060	,097	,071	,620	,538

a. Dependent Variable: KINERJA



LAMPIRAN DOKUMENTASI KUISIONER





