Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2 Nomor 2 Juni 2024
ISSN: 3031-2914 (Electronic)
Open Access: https://falulufohalowo.com/index.php/tuhenori

Analisis perilaku individu dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Sumitrotua Tarihoran, **Palindungan Lahagu**, **Eliagus Telaumbanua**, **Eliyunus Waruwu**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias
e-mail: sumitrotarihoran122@gmail.com

ARTICLE INFO

Received: June 20, 2024
Revised: June 29, 2024
Accepted: June 29, 2024
Published: June 29, 2024

KEYWORDS

change management, employee performance, individual behavior, interpersonal skills, organizational culture, procurement of goods and services, Nias regency

ABSTRACT

This research aims to identify individual behavior, analyze organizational culture in the Goods and Services Procurement Section of the Regional Secretariat of Nias Regency, and assess how these aspects affect employee performance. A qualitative approach was used to deepen understanding of the subjective experiences, motivations, and internal dynamics that influence employee performance. Data was collected through in-depth interviews with three primary informants selected through purposive sampling: the Head of the Procurement Section, the Head of the Procurement Service Management Subdivision, and the Functional Goods and Services Manager. Data analysis was conducted using Miles' interactive model with the support of NVivo software, and data validity was verified through triangulation techniques. The results showed that technical and interpersonal skills, such as thoroughness, analytical, and communication skills, are essential for effective procurement of goods and services—employee attitudes towards change and how change is managed also significantly impact performance. A supportive and change-adaptive organizational culture was key to supporting employee acceptance of change. This study concludes that positive and adaptive individual behaviors and organizational culture significantly improve employee performance in the Goods and Services Procurement Section. Therefore, to achieve operational efficiency and optimal performance, continuous development of individual capacity and management of organizational culture are required.

©2024 Authors. Published by PT Delada Cahaya Masagro
This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perilaku individu dan menganalisis budaya organisasi dalam Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias serta menilai bagaimana kedua aspek tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mendalamkan pemahaman tentang pengalaman subjektif, motivasi, dan dinamika internal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan tiga informan utama yang dipilih melalui purposive sampling, yakni Kepala Bagian Pengadaan, Kepala Subbagian Pengelolaan Layanan Pengadaan, dan Fungsional Pengelola Barang dan Jasa. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dengan dukungan perangkat lunak NVivo, dan keabsahan data diverifikasi melalui teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi keterampilan teknis dan interpersonal, seperti ketelitian, keterampilan analitis, dan kemampuan komunikasi, penting untuk efektivitas dalam pengadaan barang dan jasa. Sikap pegawai terhadap perubahan dan bagaimana perubahan tersebut dikelola juga berdampak signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi yang mendukung dan adaptif terhadap perubahan ditemukan sebagai faktor kunci dalam mendukung penerimaan perubahan oleh pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa perilaku individu dan budaya organisasi yang positif dan adaptif berkontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa. Oleh karena itu, untuk mencapai efisiensi operasional dan kinerja yang optimal, diperlukan pengembangan berkelanjutan pada kapasitas individu dan pengelolaan budaya organisasi.

Kata kunci: budaya organisasi, kabupaten Nias, keterampilan interpersonal, kinerja pegawai, manajemen perubahan, pengadaan barang dan jasa, perilaku individu

`

PENDAHULUAN

Di era yang serba dinamis dan kompetitif saat ini, kinerja pegawai dalam suatu organisasi memegang peran krusial. Terutama dalam organisasi publik yang bertanggung jawab mengatur dan menyelenggarakan aspek pelayanan publik, termasuk pengadaan barang dan jasa. Pengadaan barang dan jasa, sebagai salah satu fungsi vital, berpengaruh langsung terhadap kelancaran program dan proyek yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks ini, faktor perilaku individu dan budaya organisasi menjadi sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Perilaku individu didefinisikan sebagai tindakan, reaksi, dan interaksi yang dilakukan oleh seseorang dalam berbagai situasi dan lingkungan, mencakup segala bentuk aktivitas, sikap, keputusan, dan respons yang ditampilkan oleh individu dalam berbagai konteks kehidupan (Damuri et al., 2017). Fauziah (2019) menambahkan bahwa setiap individu memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda, yang semua berkontribusi pada cara mereka bekerja dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku individu meliputi kemampuan, keyakinan pribadi, pengharapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu, yang semuanya berinteraksi dengan lingkungan di mana individu tersebut berada. Robbins & Judge (2023) menekankan bahwa perilaku individu yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan indikator perilaku individu meliputi kepribadian, sikap, kemampuan, dan kepercayaan (Thoha, 2016).

Budaya organisasi mencakup sistem nilai, keyakinan, norma-norma bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja mereka (Afandi, 2018). Karakteristik budaya organisasi termasuk nilai-nilai, norma-norma, simbol-simbol, dan kebiasaan yang mencerminkan identitas, tujuan, dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Schein (2016) mengidentifikasi tiga tipe budaya organisasi: inovasi dan kewirausahaan, konsistensi dan stabilitas, serta orientasi pada pelanggan dan tim. Fungsi utama budaya organisasi meliputi pemberi identitas, membangkitkan komitmen, serta memperjelas dan memperkuat standar perilaku (Priansa, 2018; Waruwu et al., 2023).

Marhawati (2022) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kualitas hasil kerja yang dicapai selama waktu tertentu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Afandi, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangatlah beragam dan saling terkait, mencakup dimensi internal dan eksternal dari lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017, 2019), kinerja pegawai dipengaruhi oleh aspek-aspek berikut: sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan dan gaji, kesehatan dan jaminan sosial, dan iklim kerja

Penelitian ini berfokus pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, yang memainkan peran sentral dalam pengadaan barang dan jasa. Ditemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya kehadiran dan keterlambatan pegawai, serta kurangnya kedisiplinan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana perilaku individu dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa. Dari hasil pengamatan, perilaku individu seperti keterlambatan dan kurangnya kehadiran menunjukkan kebutuhan untuk meningkatkan motivasi dan etika kerja. Di sisi lain, penguatan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kewirausahaan bisa mendorong peningkatan kinerja serta efisiensi dalam pengadaan barang dan jasa.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan di bagian pengadaan barang dan jasa, penting untuk mempertimbangkan pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi. Beberapa penelitian telah menyelidiki dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, menjelaskan keterkaitan berbagai faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Sebagai contoh, Muis et al. (2018) meneliti pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan, menyoroti pentingnya faktor-faktor ini dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Demikian pula, Setiani et al. (2023) menekankan peran budaya organisasi dalam menumbuhkan kerja sama, keterbukaan, dan penghargaan individu, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, Rachmat et al. (2019) menyelidiki pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan menekankan peran mediasi motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Hasan (2020), yang menyoroti peran mediasi pembelajaran organisasi dan efikasi diri dalam dampak budaya organisasi pada kinerja karyawan (Hasan, 2020). Studi-studi ini menggarisbawahi

hubungan yang rumit antara budaya organisasi, motivasi karyawan, dan kinerja. Lebih lanjut, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah dieksplorasi dalam konteks organisasi tertentu, seperti dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. TELKOM WITEL MAGELANG (Marhamah & Ikhwan, 2022). Selain itu, studi oleh Wijayanti & Nurhayati (2021) menekankan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia, yang selanjutnya menyoroti relevansi budaya organisasi dalam pengaturan organisasi yang beragam.

Selain budaya organisasi, peran perilaku individu dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan telah diteliti. Misalnya, Pramdana & Nurmandi (2019) berfokus pada analisis perilaku penyedia barang/jasa dalam menggunakan e-procurement, yang menjelaskan faktor penentu minat dan perilaku pengguna dalam sistem pengadaan (SATRIA PRAMDANA, 2019). Demikian pula, Jaffu (2023) menyoroti pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja para profesional pengadaan barang/jasa pemerintah, dengan menekankan peran peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan. Dampak dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan telah dieksplorasi dalam budaya organisasi. Korda & Rachmawati (2022) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen karyawan dengan menekankan pada keterkaitan faktor-faktor tersebut. Selain itu, Laura Simbolon & Satriyo Priyonggo (2022) meneliti pengaruh mediasi efikasi diri dan komitmen organisasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, memberikan wawasan tentang sifat multifaset dari hubungan ini.

Pengaruh adopsi e-procurement terhadap peningkatan perilaku etis dan dampaknya terhadap transformasi proses bisnis telah diselidiki, dengan menyoroti implikasi yang lebih luas dari praktik pengadaan terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi (Mwandembwa & Matiku, 2022). Selain itu, studi yang dilakukan oleh Nganu & Mwangangi (2019) menekankan bagaimana praktik pengadaan dapat meningkatkan kualitas barang, pekerjaan, dan layanan, menggarisbawahi pentingnya metode pengadaan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Analisis perilaku individu dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di bagian pengadaan barang dan jasa merupakan area yang memiliki banyak aspek yang mencakup berbagai faktor seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan, dan adopsi e-procurement. Penelitian-penelitian ini menggarisbawahi hubungan yang rumit antara perilaku individu, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, yang memberikan wawasan berharga bagi organisasi yang ingin meningkatkan proses pengadaan barang dan jasa dan kinerja mereka secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan penelitian mendalam mengenai pengalaman subjektif, motivasi, dan dinamika dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai (Creswell & Creswell, 2022; Lase et al., 2022; Moleong, 2017). Subjek penelitian ini terdiri dari tiga orang informan yang memiliki peran kunci dalam proses pengadaan barang dan jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, yaitu: Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, Kepala Subbagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Barang dan Jasa, dan Fungsional Pengelola Barang dan Jasa. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yang bertujuan untuk mendapatkan sumber data yang paling informatif mengenai fenomena yang diteliti (Patton, 2015).

Data dikumpulkan melalui serangkaian wawancara mendalam dengan para informan. Wawancara ini dirancang untuk menggali persepsi, pengalaman, dan opini informan terkait dengan perilaku individu dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja. Setiap wawancara dilakukan secara tertutup untuk memastikan kedalaman pembahasan dan privasi informan, sesuai dengan pedoman etik dalam penelitian kualitatif (Bernard, 2017; Brinkmann & Kvale, 2014). Data yang terkumpul dari wawancara selanjutnya dianalisis menggunakan model interaktif (Miles et al., 2014), yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak NVivo, yang memfasilitasi organisasi, penyimpanan, dan retrievel data secara efisien, memungkinkan peneliti untuk mengelola data kualitatif secara lebih sistematis dan transparan (Jackson & Bazeley, 2019).

`

Untuk memastikan keandalan dan validitas hasil penelitian, digunakan teknik triangulasi data. Teknik ini melibatkan penggunaan berbagai sumber data dan metodologi untuk memeriksa konsistensi temuan (Denzin & Lincoln, 2018).

HASIL DAN DISKUSI

Kepribadian dan Keterampilan yang Dianggap Penting dalam Menjalankan Pekerjaan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Hasil wawancara yang dilakukan pada hari Senin, 28 September 2023, Informan #1 [Yosmar Zalukhu, S.T. ~ Kepala Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa), menekankan pentingnya memiliki ketelitian yang tinggi, keterampilan analitis, kemampuan komunikasi yang jelas dan efektif, serta ketrampilan dalam bernegosiasi. Menurutnya, keterampilan ini esensial untuk efisiensi dalam pengadaan barang dan jasa, menggambarkan kepribadian yang ideal untuk mengatasi tantangan teknis dan interpersonal di area kerja ini. Informan #2 [Yusuf Selamat Waruwu, SE ~ Kepala Subbagian Pengelolaan Pengadaan Barang Dan Jasa], menggarisbawahi kebutuhan akan keterampilan komunikasi yang efektif, ketelitian dalam evaluasi produk atau layanan, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan berbagai pihak. Dia juga menyoroti pentingnya ketekunan dalam negosiasi dan manajemen kontrak, mengidentifikasi ini sebagai komponen kunci untuk sukses dalam fungsi pengadaan. Informan #3 [Titiaman Zebua, ST ~ Fungsional Pengelola Barang Dan Jasa], menambahkan bahwa, selain keterampilan analitis dan komunikasi yang kuat, fleksibilitas dalam penyelesaian masalah dan kemampuan bekerja secara kolaboratif dalam tim adalah sangat penting. Sifat ini mendukung adaptasi dan pemecahan masalah yang kreatif dalam situasi yang sering berubah, serta pentingnya kerja tim dalam mencapai tujuan bersama.

Dari wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa untuk bekerja di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, diperlukan kombinasi dari keterampilan teknis dan interpersonal. Kepribadian yang ideal mencakup ketelitian, keterampilan analitis, kemampuan komunikasi yang efektif, serta kemampuan untuk berkolaborasi dan bernegosiasi. Fleksibilitas dan kemampuan dalam manajemen detail juga ditonjolkan sebagai aspek penting yang mendukung efektivitas dalam pengadaan barang dan jasa.

Karakteristik Kepribadian yang Esensial untuk Kinerja yang Baik dalam Pengadaan Barang dan Jasa

Hasil wawancara ketiga informan dari Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias mengungkapkan karakteristik kepribadian yang esensial untuk kinerja yang baik dalam pengadaan barang dan jasa. Wawancara tersebut dilaksanakan pada tanggal 28 September 2023 di kantor setempat.

Berikut ini adalah ringkasan dari karakteristik kepribadian yang diidentifikasi oleh ketiga informan:

a. Ketelitian Tinggi
   Semua informan menekankan pentingnya ketelitian dalam mengelola proses pengadaan. Kemampuan untuk memperhatikan detail kecil sangat diperlukan untuk mengoptimalkan hasil dan memastikan keakuratan setiap langkah dalam proses pengadaan.
b. Kemampuan Komunikasi yang Efektif
   Komunikasi yang jelas dan persuasif, baik secara lisan maupun tertulis, dianggap kritikal. Keterampilan ini memungkinkan interaksi efektif dengan pemasok dan tim internal, serta membantu dalam negosiasi dan manajemen kontrak.
c. Kemampuan Analitis
   Kemampuan untuk menganalisis data dan informasi secara cermat untuk membuat keputusan yang tepat sangat penting. Hal ini mencakup evaluasi kebutuhan, analisis situasi, dan penilaian terhadap opsi-opsi yang tersedia.
d. Kerja Tim yang Efektif
   Kemampuan bekerja dalam tim, berbagi ide, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama sangat ditekankan. Kerjasama ini penting untuk memanfaatkan keahlian dan sumber daya bersama dalam mencapai hasil yang optimal.
e. Fleksibilitas dan Adaptasi

`

Fleksibilitas dalam menangani perubahan situasi dan kebutuhan yang muncul ditekankan sebagai kualitas penting. Ini mencakup adaptasi terhadap tantangan baru dan kemampuan untuk menyesuaikan strategi dan pendekatan sesuai dengan kondisi yang berubah.

f. Kepatuhan terhadap Prosedur dan Regulasi
   Tingginya kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku dijelaskan sebagai unsur penting. Ini mencakup penerapan dan pemeliharaan standar yang memastikan integritas dan legalitas dalam semua kegiatan pengadaan.

Dari hasil wawancara, jelas bahwa kinerja yang baik di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa membutuhkan kombinasi dari keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, serta sikap profesional yang konsisten dengan standar etika dan kepatuhan hukum. Ini menunjukkan bahwa di samping kemampuan teknis, keterampilan interpersonal dan penghargaan terhadap prosedur formal juga sangat penting dalam memastikan efektivitas dan efisiensi dalam proses pengadaan.

Sikap Pegawai terhadap Perubahan dan Tantangan yang Dihadapi dalam Pekerjaan

Hasil wawancara dengan ketiga informan dari Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias mengungkapkan berbagai sikap pegawai terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Wawancara ini dilaksanakan pada hari Senin, tanggal 28 September 2023, di Kantor Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kab. Nias. Berikut adalah ringkasan dari wawancara tersebut:

Informan #1, menggambarkan bahwa pegawai umumnya memiliki sikap positif dan terbuka terhadap perubahan, melihatnya sebagai kesempatan untuk belajar dan menerapkan praktik terbaru. Namun, dia juga mencatat adanya sikap skeptis atau keberatan dari beberapa pegawai, terutama ketika perubahan dirasa kurang dijelaskan atau tidak mempertimbangkan masukan mereka. Informan #2, menekankan pentingnya faktor-faktor seperti komunikasi yang jelas, partisipasi dalam proses perubahan, dan budaya organisasi dalam menentukan respons pegawai terhadap perubahan. Menurutnya, jika komunikasi dan partisipasi diatur dengan baik, pegawai cenderung lebih memahami dan mendukung perubahan tersebut. Dan terakhir, Informan #3 melaporkan bahwa sikap pegawai terhadap perubahan sangat bervariasi, dengan beberapa pegawai yang cenderung kritis dan mempertanyakan perubahan sebelum menerima atau mengikuti. Faktor-faktor seperti pengalaman kerja sebelumnya dan seberapa baik perubahan dijelaskan berpengaruh besar terhadap sikap mereka.

Dari hasil wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa sikap pegawai terhadap perubahan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias mencakup spektrum yang luas, dari sikap yang sangat mendukung hingga sikap yang skeptis dan menantang. Komunikasi yang efektif, partisipasi aktif pegawai dalam proses perubahan, dan budaya organisasi yang mendukung adalah kunci untuk meningkatkan penerimaan perubahan dan mengatasi tantangan. Keberhasilan dalam mengelola perubahan ini penting untuk memastikan bahwa seluruh tim dapat beradaptasi dengan baik dan terus bekerja secara efektif dalam lingkungan yang terus berubah.

Keterampilan dan Kemampuan yang Diperlukan untuk Sukses dalam Menjalankan Tugas

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 28 September 2023 dengan ketiga informan dari Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, diperoleh gambaran komprehensif mengenai keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk sukses dalam menjalankan tugas di bagian tersebut. Berikut adalah ringkasan dari keterampilan dan kemampuan yang ditekankan oleh para informan:

a. Ketelitian dan Perhatian terhadap Detail
   Keterampilan untuk memperhatikan detail kecil dalam proses pengadaan sangat penting untuk memastikan keakuratan dan kepatuhan terhadap standar dan regulasi yang berlaku.
b. Kemampuan Komunikasi yang Efektif
   Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan persuasif, baik secara lisan maupun tertulis, sangat diperlukan. Ini penting baik dalam berinteraksi dengan pemasok, rekan kerja, maupun pihak terkait lainnya.
c. Analisis Data dan Pengambilan Keputusan

`

Kemampuan menganalisis informasi dan data untuk membuat keputusan yang tepat adalah kritis dalam memilih penyedia barang dan jasa yang paling sesuai dengan kebutuhan.

d. Kerja Tim dan Kolaborasi
   Mampu bekerja secara efektif dalam tim, berbagi ide, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama sangat dihargai dalam lingkungan kerja yang sering kali membutuhkan koordinasi lintas departemen.
e. Fleksibilitas dan Adaptasi
   Fleksibilitas dalam menghadapi perubahan situasi atau kebutuhan yang mungkin timbul sangat penting, mengingat lingkungan bisnis dan regulasi yang dinamis.
f. Kepatuhan Terhadap Prosedur dan Regulasi
   Menjaga kepatuhan yang tinggi terhadap prosedur, regulasi, kebijakan perusahaan, dan hukum yang relevan adalah dasar dalam menjalankan tugas pengadaan yang etis dan bertanggung jawab.
g. Negosiasi dan Manajemen Kontrak
   Kemampuan bernegosiasi yang baik untuk mencapai kesepakatan menguntungkan dan mengelola kontrak secara efektif adalah esensial untuk memastikan pelaksanaan yang lancar dan kepatuhan pemasok terhadap kesepakatan.
h. Pemahaman Mendalam tentang Regulasi Pengadaan
   Memiliki pemahaman yang kuat tentang Undang-Undang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan prosedur lokal di Kabupaten Nias adalah vital untuk menjalankan tugas secara efektif dan sesuai dengan hukum.
i. Manajemen Risiko dan Pemikiran Kreatif
   Kemampuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko terkait pengadaan serta berpikir kreatif dalam menemukan solusi atas tantangan adalah sangat penting dalam menghadapi situasi yang tidak terduga.

Dari hasil wawancara ini, terlihat jelas bahwa untuk berhasil di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, seseorang harus menggabungkan keterampilan teknis dengan kemampuan interpersonal, manajerial, dan adaptasi yang tinggi. Kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja dalam tim, serta memahami dan mengikuti regulasi yang berlaku menjadi sangat penting dalam menjalankan tugas sehari-hari dan mencapai kesuksesan dalam pekerjaan mereka.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepercayaan terhadap Sistem

Dari wawancara yang dilakukan dengan ketiga informan pada 28 September 2023 di Kantor Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, diperoleh gambaran mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepercayaan terhadap sistem atau prosedur yang diterapkan dalam menjalankan tugas di bagian tersebut. Berikut adalah ringkasan utama dari diskusi tersebut:

a. Transparansi Proses
   Transparansi dalam setiap langkah proses pengadaan sangat penting untuk meningkatkan kepercayaan. Keterbukaan dalam proses memastikan bahwa semua pihak terkait memahami bagaimana keputusan diambil dan bagaimana sumber daya dialokasikan.
b. Konsistensi Penerapan Prosedur
   Konsistensi dalam menerapkan prosedur menunjukkan keandalan sistem. Ketika prosedur dijalankan dengan cara yang sama setiap waktu, hal ini membangun prediktabilitas dan keyakinan pada sistem.
c. Kepatuhan terhadap Regulasi
   Mematuhi regulasi dan hukum yang berlaku adalah krusial. Kepatuhan ini menunjukkan bahwa operasi dijalankan sesuai dengan standar hukum dan etika yang ditetapkan.
d. Rekam Jejak Keberhasilaa
   Keberhasilan masa lalu dalam pengadaan menunjukkan efektivitas sistem dan prosedur yang ada, membantu meningkatkan kepercayaan stakeholder.
e. Kualitas Pengawasan dan Evaluasi
   Pengawasan yang efektif dan evaluasi yang teratur dari proses pengadaan membantu mengidentifikasi dan memperbaiki kekurangan, yang secara langsung meningkatkan kepercayaan.
f. Respons terhadap Perubahan Lingkungan atau Kebutuhan

`

Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan menunjukkan keluwesan dan relevansi sistem, yang penting untuk menjaga kepercayaan dalam lingkungan yang dinamis.

g. Mekanisme Peningkatan Kepercayaan
   Memberikan pelatihan yang adekuat kepada staf pengadaan untuk memastikan bahwa mereka terampil dalam mengelola proses sesuai dengan standar terbaru.
h. Penggunaan teknologi yang memadai
   Integrasi teknologi terkini untuk mendukung proses pengadaan menambah efisiensi dan transparansi, membantu dalam membangun kepercayaan lebih lanjut.
i. Komunikasi yang jelas dan terbuka
   Komunikasi yang efektif antara semua pihak terkait memastikan bahwa tidak ada misinformasi atau kekurangan informasi yang dapat mengurangi kepercayaan pada sistem.
j. Mekanisme Penanganan Keluhan atau Masukan
   Sistem yang memungkinkan stakeholder memberikan masukan atau melaporkan keluhan meningkatkan tanggapan dan kepercayaan terhadap sistem.

Sebagai kesimpulan, tingkat kepercayaan terhadap sistem atau prosedur di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias sangat bergantung pada seberapa baik aspek-aspek seperti transparansi, konsistensi, kepatuhan, dan adaptabilitas dikelola. Peningkatan terus-menerus dalam proses, teknologi, dan komunikasi, serta pelatihan yang efektif untuk staf, adalah kunci untuk membangun dan mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari semua pihak yang terlibat.

Pengaruh Kepercayaan antara Rekan Kerja, dan terhadap Atasan terhadap Kinerja

Dari wawancara yang dilakukan dengan ketiga informanpada tanggal 28 September 2023 di Kantor Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, terungkap bahwa kepercayaan antara rekan kerja dan terhadap atasan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dalam unit tersebut. Berikut adalah ringkasan dari pandangan yang disampaikan oleh ketiga informan:

a. Dampak Positif dari Kepercayaan
   Kepercayaan yang kuat antara sesama rekan kerja dan dengan atasan memungkinkan kerjasama yang lebih efisien dan produktif. Kolaborasi yang lancar ini mempercepat proses kerja dan meningkatkan hasil yang dicapai. Adanya kepercayaan menciptakan lingkungan di mana komunikasi berlangsung secara terbuka, memungkinkan pertukaran ide yang lebih bebas dan diskusi yang lebih konstruktif. Ketika pegawai merasa dipercaya dan mendukung satu sama lain, ini cenderung meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Kepercayaan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan penting.
b. Kepemimpinan Berbasis Kepercayaan
   Kepercayaan terhadap atasan berperan penting dalam membentuk persepsi pegawai tentang dukungan dan keadilan dalam organisasi. Kepemimpinan yang dapat dipercaya meningkatkan kinerja pegawai dengan menyediakan arahan yang jelas dan mendukung. Atasan yang dipercaya membantu memperkuat visi bersama dan memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi.
   Kurangnya kepercayaan dapat menghambat kerjasama tim, mengurangi efisiensi dalam proses kerja. Ketika kepercayaan tidak ada, komunikasi cenderung menjadi lebih tertutup dan kurang efektif, yang dapat memperlambat proses dan mengurangi kualitas keputusan. Kurangnya kepercayaan dapat menyebabkan penurunan motivasi pegawai, yang berdampak negatif pada kinerja mereka.

Kepercayaan dalam konteks pengadaan barang dan jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias menjadi kunci untuk menciptakan sinergi yang efektif antara anggota tim, memperkuat kerjasama, dan membangun fondasi yang kokoh untuk operasi yang efisien dan produktif. Oleh karena itu, membangun dan menjaga kepercayaan antara rekan kerja dan dengan atasan dilihat sebagai salah satu strategi utama untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

`

Pembahasan

Pada bagian sebelumnya telah dijelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk (a) mengidentifikasi perilaku individu pegawai, (b) menganalisis budaya organisasi, dan (c) menilai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga informan, temuan penelitian menunjukkan bahwa:

a. Untuk bekerja di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, diperlukan kombinasi dari keterampilan teknis dan interpersonal. Kepribadian yang ideal mencakup ketelitian, keterampilan analitis, kemampuan komunikasi yang efektif, serta kemampuan untuk berkolaborasi dan bernegosiasi. Fleksibilitas dan kemampuan dalam manajemen detail juga ditonjolkan sebagai aspek penting yang mendukung efektivitas dalam pengadaan barang dan jasa.
b. Kinerja yang baik di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa membutuhkan kombinasi dari keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, serta sikap profesional yang konsisten dengan standar etika dan kepatuhan hukum. Ini menunjukkan bahwa di samping kemampuan teknis, keterampilan interpersonal dan penghargaan terhadap prosedur formal juga sangat penting dalam memastikan efektivitas dan efisiensi dalam proses pengadaan.
c. Sikap pegawai terhadap perubahan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa mencakup spektrum yang luas, dari sikap yang sangat mendukung hingga sikap yang skeptis dan menantang. Komunikasi yang efektif, partisipasi aktif pegawai dalam proses perubahan, dan budaya organisasi yang mendukung adalah kunci untuk meningkatkan penerimaan perubahan dan mengatasi tantangan. Keberhasilan dalam mengelola perubahan ini penting untuk memastikan bahwa seluruh tim dapat beradaptasi dengan baik dan terus bekerja secara efektif dalam lingkungan yang terus berubah.
d. Untuk berhasil di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, seseorang harus menggabungkan keterampilan teknis dengan kemampuan interpersonal, manajerial, dan adaptasi yang tinggi. Kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja dalam tim, serta memahami dan mengikuti regulasi yang berlaku menjadi sangat penting dalam menjalankan tugas sehari-hari dan mencapai kesuksesan dalam pekerjaan mereka.
e. Tingkat kepercayaan terhadap sistem atau prosedur di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias sangat bergantung pada seberapa baik aspek-aspek seperti transparansi, konsistensi, kepatuhan, dan adaptabilitas dikelola. Peningkatan terus-menerus dalam proses, teknologi, dan komunikasi, serta pelatihan yang efektif untuk staf, adalah kunci untuk membangun dan mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari semua pihak yang terlibat.
f. Kepercayaan dalam konteks pengadaan barang dan jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias menjadi kunci untuk menciptakan sinergi yang efektif antara anggota tim, memperkuat kerjasama, dan membangun fondasi yang kokoh untuk operasi yang efisien dan produktif. Oleh karena itu, membangun dan menjaga kepercayaan antara rekan kerja dan dengan atasan dilihat sebagai salah satu strategi utama untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Perilaku Individu Pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Nias

Penelitian ini mengidentifikasi bahwa keberhasilan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias sangat bergantung pada gabungan keterampilan teknis, interpersonal, dan sikap profesional. Penelitian sebelumnya oleh (Baily et al., 2015, 2021) menggarisbawahi pentingnya keterampilan teknis dan manajemen dalam pengadaan sebagai kunci untuk mencapai efektivitas operasional. Selain itu, studi oleh Peter Kraljic (dalam Kusumawati & Sari, 2018), yang mengembangkan matriks pengadaan, menekankan pentingnya kemampuan analitis untuk memahami pasar dan mengelola risiko pemasok secara efektif.

Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dan kemampuan untuk bekerja dalam tim yang dihighlight dalam temuan ini konsisten dengan teori Robbins & Judge (2023), yang mendeskripsikan bahwa efektivitas komunikasi dan kerja tim merupakan aspek penting dalam mencapai kinerja organisasional yang tinggi. Lebih jauh, keterampilan seperti ketelitian, negosiasi, dan manajemen detail yang kuat diakui dalam literatur sebagai komponen kritikal dalam fungsi pengadaan untuk memastikan bahwa kontrak dan pembelian dilakukan dengan efisien dan sesuai kebijakan (Monczka et al., 2015).

Sikap pegawai terhadap perubahan, yang beragam dari sangat mendukung hingga skeptis, menunjukkan pentingnya mengelola perubahan secara efektif. Penelitian oleh Kotter (2009) mengenai

perubahan dan manajemen perubahan menegaskan bahwa kepemimpinan dalam perubahan dan partisipasi karyawan adalah kunci untuk sukses dalam transformasi organisasi. Di samping itu, penelitian oleh Armenakis & Bedeian (dalam Kebede & Wang, 2022) menekankan pentingnya komunikasi dalam mengelola resistensi terhadap perubahan, menyatakan bahwa transparansi dan partisipasi aktif dapat meningkatkan penerimaan terhadap inisiatif perubahan.

Pentingnya budaya organisasi yang adaptif dan mendukung, seperti dijelaskan dalam temuan, menggarisbawahi karya Schein (2016), yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi semua aspek operasi perusahaan, termasuk cara mereka merespons perubahan. Budaya yang mendukung pembelajaran dan adaptasi kontinu memungkinkan organisasi untuk tetap agile dalam lingkungan yang tidak menentu dan cepat berubah.

Budaya Organisasi di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Nias

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap sistem atau prosedur yang diterapkan dalam Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias adalah kunci utama untuk menciptakan sinergi efektif, memperkuat kerjasama tim, dan mendukung operasi yang efisien dan produktif. Menurut Mayer et al. (dalam Rahayuningsih, 2019), kepercayaan adalah faktor kritikal yang mempengaruhi hubungan interpersonal dalam organisasi dan dapat memfasilitasi pertukaran informasi, mendorong kolaborasi, dan meningkatkan kemungkinan keberhasilan dalam tugas yang bergantung pada kerja tim.

Kepercayaan terhadap sistem dan prosedur diatur oleh beberapa faktor penting:

- Memastikan bahwa setiap tahapan proses pengadaan jelas dan terbuka untuk semua pihak terkait dapat membantu meningkatkan kepercayaan. Bovens (2007) menekankan bahwa transparansi dalam pengambilan keputusan publik merupakan kunci untuk meningkatkan akuntabilitas dan kepercayaan publik.
- Konsistensi dalam penerapan prosedur menunjukkan reliabilitas sistem, seperti yang dijelaskan oleh Bierhoff (dalam Zhang et al., 2021), yang menambah kepercayaan karena individu tahu apa yang diharapkan dari sistem.
- Kepatuhan terhadap regulasi dan standar yang berlaku menunjukkan integritas sistem, yang esensial untuk membangun kepercayaan.
- Kemampuan untuk menyesuaikan prosedur dengan kondisi yang berubah merupakan aspek penting yang menurut Weick & Sutcliffe (2011), dapat meningkatkan ketangguhan organisasi dan kepercayaan para stakeholder.

Menurut temuan ini, peningkatan terus-menerus dalam proses, adopsi teknologi yang tepat, komunikasi yang efektif, dan pelatihan yang efektif untuk staf adalah penting untuk mempertahankan dan membangun kepercayaan. Ini sejalan dengan literatur yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat memperkuat transparansi dan efisiensi proses (Gil-Garcia et al., 2019; Pardo et al., 2012). Pelatihan staf tidak hanya meningkatkan kompetensi tetapi juga menunjukkan komitmen organisasi terhadap kualitas dan keadilan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kepercayaan (Tyler & Blader, 2003).

Membangun dan mempertahankan kepercayaan dianggap strategi utama untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi. Hal ini mencerminkan temuan Dirks & Ferrin (dalam Dhiman & Sharma, 2021), yang menyatakan bahwa kepercayaan dalam kepemimpinan sangat terkait dengan kinerja organisasi. Kepercayaan tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memfasilitasi inovasi dan keterlibatan karyawan.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa

Penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi keterampilan teknis, interpersonal, dan manajerial, bersama dengan tingkat adaptasi yang tinggi, adalah kunci untuk keberhasilan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dan bekerja dalam tim ditekankan sebagai faktor penting dalam menjalankan tugas sehari-hari. Studi oleh Katz (2009) dalam teorinya tentang keterampilan manajerial menekankan pentingnya keterampilan teknis, manusiawi, dan konseptual sebagai fondasi untuk keefektifan manajerial, yang relevan dengan temuan ini. Selain itu, penelitian oleh Gareth Morgan (dalam Tohidian & Rahimian, 2019) tentang organisasi sebagai sistem kepercayaan memperkuat bahwa kepercayaan adalah elemen

penting dalam menciptakan sinergi dan kolaborasi yang efektif dalam tim. Kepercayaan memfasilitasi komunikasi terbuka dan mendukung pembagian informasi yang berharga, yang penting untuk keberhasilan pengadaan barang dan jasa.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa kepercayaan tidak hanya memperkuat kerjasama tim tetapi juga dianggap sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian oleh Dirks & Ferrin (dalam Dhiman & Sharma, 2021) secara konsisten menemukan bahwa kepercayaan dalam kepemimpinan secara signifikan terkait dengan peningkatan kinerja tim, sebagai akibat dari kolaborasi yang lebih efektif dan pengurangan konflik interpersonal. Kepercayaan antar anggota tim dan terhadap atasan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang memungkinkan individu berkontribusi ke level terbaik mereka.

Menggabungkan keterampilan yang beragam dengan kepercayaan yang solid dalam tim memungkinkan operasi yang lebih efisien dan produktif. Studi oleh Tzafrir (dalam Zona et al., 2019) menunjukkan bahwa kombinasi kepercayaan interpersonal dan praktik manajemen sumber daya manusia yang baik, yang termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, mengarah pada hasil yang lebih baik dalam hal komitmen organisasi dan kepuasan kerja, yang secara langsung berdampak pada efektivitas organisasi.

KESIMPULAN

Temuan penelitian dari Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias mengungkapkan bahwa keberhasilan operasional dan peningkatan kinerja di dalam organisasi sangat bergantung pada beberapa elemen kunci. Keberhasilan dalam pengadaan barang dan jasa tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga pada kemampuan interpersonal dan manajemen yang efektif. Keterampilan analitis, komunikasi, negosiasi, dan kerja tim diperlukan bagi pegawai untuk mengatasi tantangan teknis dan interpersonal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, fleksibilitas dan ketelitian sangat diutamakan dalam mengelola proses pengadaan yang dinamis dan kompleks.

Kepercayaan antara rekan kerja dan terhadap atasan juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan kerjasama tim dan efisiensi operasional. Kepercayaan memfasilitasi komunikasi terbuka, kolaborasi yang lebih baik, dan lingkungan kerja yang mendukung, yang semua ini mempengaruhi kinerja organisasi secara positif. Sikap pegawai terhadap perubahan mempengaruhi bagaimana perubahan dikelola dan diterima dalam organisasi. Partisipasi aktif pegawai dalam proses perubahan, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari budaya organisasi yang adaptif dan mendukung adalah kunci untuk mengatasi tantangan dan memastikan adaptasi yang sukses.

Temuan juga menekankan pentingnya peningkatan berkelanjutan dalam proses, penerapan teknologi, dan pengembangan kemampuan pegawai. Investasi dalam pelatihan dan teknologi tidak hanya meningkatkan kepatuhan dan efisiensi tetapi juga membantu dalam membangun dan mempertahankan tingkat kepercayaan yang tinggi. Kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku menjadi fondasi penting untuk operasi yang etis dan legal. Ini menjamin integritas sistem pengadaan dan memperkuat kepercayaan dari semua stakeholder yang terlibat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mencapai efektivitas dan efisiensi maksimal, organisasi harus mempertimbangkan lebih dari sekedar kemampuan teknis pegawai. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang fokus pada pembentukan kepercayaan, adaptabilitas terhadap perubahan, dan keterampilan interpersonal sangat krusial. Dengan memperhatikan semua faktor ini dalam strategi manajemen sumber daya manusia dan operasional, Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias dapat terus meningkatkan kinerjanya dan beradaptasi dengan tantangan yang berubah dengan lebih baik, sehingga mencapai tujuan organisasional secara keseluruhan.

Implikasi

Penelitian ini mengungkapkan bahwa manajemen di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa harus secara proaktif mengembangkan dan meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal pegawai. Pelatihan berkelanjutan, termasuk pelatihan komunikasi, negosiasi, dan manajemen konflik, menjadi sangat penting. Selain itu, manajer harus memperhatikan pengembangan budaya organisasi yang mendukung, yang tidak hanya mendukung perubahan tetapi juga mendorong keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan. Ini mencakup pembentukan kebijakan yang transparan dan sistem feedback yang memungkinkan pegawai untuk menyampaikan pandangan dan masukan mereka

terhadap operasi sehari-hari. Organisasi perlu menerapkan sistem yang mendukung adaptasi cepat terhadap perubahan eksternal dan internal. Ini termasuk penggunaan teknologi yang efisien untuk memonitor dan mengevaluasi proses pengadaan secara real-time, memastikan bahwa sistem tersebut selalu diperbarui dan sesuai dengan kebutuhan operasional terkini. Selanjutnya, budaya kerja yang fleksibel dan adaptif harus dipelihara untuk meningkatkan kesiapan organisasi dalam menghadapi situasi yang tidak terduga, menjamin efisiensi dan efektivitas pengadaan.

Hasil penelitian menunjukkan kebutuhan untuk kebijakan yang memastikan bahwa praktik pengadaan barang dan jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias dilakukan dengan standar etika yang tinggi dan kepatuhan hukum yang ketat. Kebijakan ini harus mencakup pedoman yang jelas mengenai etika pengadaan, prosedur untuk pengawasan, dan audit regular untuk menghindari praktik korupsi dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Memperkuat kepercayaan antara rekan kerja dan atasan dalam organisasi tidak hanya memperbaiki hubungan internal tetapi juga menciptakan citra positif organisasi di mata publik. Budaya kepercayaan yang kuat dan komunikasi yang efektif dapat mendorong kerjasama yang lebih baik, meningkatkan moral pegawai, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam membangun dan memelihara hubungan interpersonal yang kuat di tempat kerja adalah investasi untuk stabilitas dan pertumbuhan organisasi jangka panjang.

Keterbatasan dan Arah Penelitian Masa Depan

Penelitian ini menghadapi beberapa keterbatasan seperti sampel yang terbatas hanya pada tiga informan dari Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, yang mungkin tidak mencerminkan keseluruhan dinamika organisasi. Pendekatan kualitatif yang digunakan memberikan kedalaman tetapi kurang dalam hal pengukuran kuantitatif dan kemungkinan bias subjektivitas baik dari peneliti maupun informan juga dapat mempengaruhi hasil. Selain itu, fokus geografis yang terbatas pada Kabupaten Nias mungkin tidak memberikan gambaran yang dapat digeneralisasi untuk daerah atau situasi lain.

Untuk memperluas pemahaman mengenai pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, penelitian masa depan dapat mengadopsi desain penelitian campuran yang menggabungkan elemen kualitatif dan kuantitatif dan melibatkan jumlah informan yang lebih besar dari berbagai bagian dan tingkatan dalam organisasi. Penelitian di berbagai lokasi geografis juga dianjurkan untuk mengeksplorasi pengaruh konteks sosial yang berbeda. Selanjutnya, fokus pada pengembangan dan evaluasi intervensi seperti pelatihan dan kegiatan pembangunan tim dapat memberikan wawasan praktis untuk memperbaiki kinerja. Studi longitudinal akan sangat berguna untuk melacak perubahan dan efek jangka panjang dari intervensi yang dilakukan. Ini akan memperkuat pemahaman tentang dinamika pengadaan barang dan jasa dan mengarah pada peningkatan efisiensi organisasi di sektor publik.

REFERENCES

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Zanafa Publishing (trans.)).

Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational Change: A Review of Theory and Research in the 1990s. *Journal of Management*, *25*(3), 293–315. https://doi.org/10.1177/014920639902500303

Baily, P., Farmer, D., Crocker, B., & Jessop, D. (2021). *Procurement Principles and Management in the Digital Age* (12th ed.). Pearson.

Baily, P., Farmer, D., Crocker, B., Jessop, D., & Jones, D. (2015). *Procurement, Principles & Management* (11th ed.). Pearson.

Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Rowman Altamira. https://doi.org/10.1525/aa.2000.102.1.183

Bierhoff, H. (2002). Just World, Social Responsibility, and Helping Behavior. In *The Justice Motive in Everyday Life* (pp. 189–203). Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511499975.011

Bovens, M. (2007). Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework. *European Law Journal*, *13*(4), 447–468. https://doi.org/10.1111/j.1468-0386.2007.00378.x

`

Brinkmann, S., & Kvale, S. (2014). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.

Damuri, M., Suwasono, E., & Musafik, H. M. N. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN NURUL HAYAT KEDIRI. *JURNAL REVITALISASI*, *6*(2), 13–24.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.

Dhiman, D., & Sharma, H. (2021). Does Organizational Trust Mediate the CSR–OCB Relationship? A PLS-SEM Analysis. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, *46*(4), 223–235. https://doi.org/10.1177/02560909211062592

Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The Role of Trust in Organizational Settings. *Organization Science*, *12*(4), 450–467. https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.450.10640

Fauziah, N. H. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TWISTING PADA PT. DEWA SUTRATEX II CIMAHI. *Prosiding Manajemen*, 192–199. https://doi.org/10.29313/.v0i0.15058

Gil-Garcia, J. R., Guler, A., Pardo, T. A., & Burke, G. B. (2019). Characterizing the importance of clarity of roles and responsibilities in government inter-organizational collaboration and information sharing initiatives. *Government Information Quarterly*, *36*(4), 101393. https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.101393

Hasan, H. (2020). Organizational Learning and Self-Efficacy as the mediators in the Organizational Culture impact on the Employee's Performance. *Journal of Public Administration Studies*, *005*(02), 67–71. https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2020.005.02.5

Jackson, K., & Bazeley, P. (2019). *Qualitative Data Analysis with NVivo* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.

Jaffu, R. (2023). Training and Performance of Public Procurement Professionals in Tanzania: The Mediating Role of Career Development. *Management & Economics Research Journal*, *5*(1), 127–147. https://doi.org/10.48100/merj.2023.303

Katz, R. L. (2009). *Skills of an Effective Administrator*. Harvard Business School.

Kebede, S., & Wang, A. (2022). Organizational Justice and Employee Readiness for Change: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.806109

Korda, B. B., & Rachmawati, R. (2022). Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, *18*(2), 57–73. https://doi.org/10.33830/jom.v18i2.3706.2022

Kotter, J. P. (2009). Leading change: why transformation efforts fail. *IEEE Engineering Management Review*, *37*(3), 42–48. https://doi.org/10.1109/EMR.2009.5235501

Kusumawati, A., & Sari, D. P. (2018). ANALISIS POSITIONING ITEM PENGADAAN MENGGUNAKAN KRALJIC PORTOFOLIO MATRIX (Studi Kasus: PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah & Daerah Istimewa Yogyakarta). *Industrial Engineering Online Journal*, *7*(3), 1–10.

Lase, D., Zega, T. G. C., Daeli, D. O., & Zaluchu, S. E. (2022). Parents' Perceptions of Distance Learning during Covid-19 in Rural Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, *16*(1), 103–113. https://doi.org/10.11591/edulearn.v16i1.20122

Laura Simbolon, N., & Satriyo Priyonggo, B. (2022). Analysis of the Effect of Self-Efficiency Mediation and Organizational Commitment on the Influence of Culture of Performance and Employee Satisfaction. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, *1*(9). https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i9.116

Marhamah, N. A., & Ikhwan, K. (2022). ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION AT PT. TELKOM WITEL MAGELANG. *CASHFLOW : CURRENT ADVANCED RESEARCH ON SHARIA FINANCE AND ECONOMIC WORLDWIDE*, *2*(1), 114–124. https://doi.org/10.55047/cashflow.v2i1.425

Marhawati, M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar*.

Universitas Hasanuddin.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model Of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, *20*(3), 709–734. https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

Monczka, R. M., Handfield, R. B., Giunipero, L. C., & Patterson, J. L. (2015). *Purchasing and Supply Chain Management* (6th ed.). Cengage Learning.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *1*(1), 9–25. https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7

Nganu, D. M., & Mwangangi, D. P. (2019). INFLUENCE OF PROCUREMENT PRACTICES ON PERFORMANCE OF STATE CORPORATIONS IN KENYA. *International Journal of Supply Chain and Logistics*, *3*(1), 76–100. https://doi.org/10.47941/ijscl.285

Pardo, T. A., Nam, T., & Burke, G. B. (2012). E-Government Interoperability. *Social Science Computer Review*, *30*(1), 7–23. https://doi.org/10.1177/0894439310392184

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.

Rachmat, A. B. G., Noermijati, N., & Sudjatno, S. (2019). The effect of work environment and organizational culture on employee performance mediated by work motivation (Study on operational field employee of PT. Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk). *Management and Economics Journal (MEC-J)*, *3*(1), 55. https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i2.5843

Rahayuningsih, I. (2019). The Positive Impact of Organizational Trust: a Systematic Review. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, *8*(1). https://doi.org/10.12928/jehcp.v8i1.12195

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.

SATRIA PRAMDANA, H. (2019). Behavior Analysis Of Goods / Services Providers In Using Electronic Procurement System (E-Procurement). *Journal of Government and Politics*, *10*(1). https://doi.org/10.18196/jgp.10198

Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons, Inc.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Perkantoran Modern*. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.

Setiani, S., Siswanto, S., & Robithoh, S. (2023). Revisiting the Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour. *Shirkah: Journal of Economics and Business*, *8*(2), 125–142. https://doi.org/10.22515/shirkah.v8i2.532

Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.

Tohidian, I., & Rahimian, H. (2019). Bringing Morgan's metaphors in organization contexts: An essay review. *Cogent Business & Management*, *6*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1587808

Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology Review*, *7*(4), 349–361. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0704_07

Tzafrir, S. S. (2005). The relationship between trust, HRM practices and firm performance. *The International Journal of Human Resource Management*, *16*(9), 1600–1622. https://doi.org/10.1080/09585190500239135

Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, A., Lase, D., Halawa, F., Bate'e, M. M., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., & Gea, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi (ed.)). Future Science.

Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2011). *Managing the Unexpected: Resilient Performance in an Age of Uncertainty*. John Wiley & Sons, Inc.

Wijayanti, R., & Nurhayati, M. (2021). The Effect of Employee Religiosity and Organizational Culture on Employee Performance with Intrinsic Motivation as a Mediation Variable in Bank Syariah

`

Indonesia (BSI) Ex BNI Syariah Head Office. *European Journal of Business and Management Research*, *6*(5), 100–106. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.1069

Zhang, Y., Chen, L., & Xia, Y. (2021). Belief in a Just World and Moral Personality as Mediating Roles Between Parenting Emotional Warmth and Internet Altruistic Behavior. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.670373

Zona, M. A., Andriani, C., & Abror, A. (2019). The Role Of Cynicism, Harmony And Growth Need Strength As Antecedents Of Employee Involvement In An Organization. *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*. https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.59