

Pengaruh Efektivitas Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa dan Motivasi Kerja Berbasis Budaya terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai Asli Papua pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya

Yusran Adi^{1*}, Andi Nuryadin², Lukmanul Hakim Mudaffar³, Azhary ismail⁴, Suwardy⁵

¹Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Pascasarjana, STIM-LPI Makassar; idamarsuy@gmail.com

²STIM-LPI Makassar; adin_sumange@hotmail.com

³STIM-LPI Makassar; <http://stim-lpi.ac.id>

⁴STIM-LPI Makassar; Azharylpi76@gmail.com

⁵STIM-LPI Makassar; suwardy61@gmail.com

* Penulis korespondensi: suwardy61@gmail.com, Tel.: 085341768656

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh efektivitas pelatihan pengadaan barang/jasa terhadap produktivitas pegawai asli papua, menganalisis pengaruh motivasi kerja berbasis budaya terhadap produktivitas pegawai asli papua, serta menganalisis pengaruh serempak efektivitas pelatihan dan motivasi kerja berbasis budaya terhadap produktivitas pegawai asli papua pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan mengambil sampel yakni pegawai pada bagian Pengadaan barang/jasa Kabupaten Puncak Jaya. Jumlah populasi adalah sebanyak 62 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan pengadaan barang/jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai asli papua, motivasi kerja berbasis budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai asli papua, serta efektivitas pelatihan dan motivasi kerja berbasis budaya berpengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap produktivitas pegawai asli papua pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya.

Kata kunci: *efektivitas pelatihan, motivasi kerja berbasis budaya dan produktivitas pegawai asli papua*

Abstract

The purpose of this study was to analyze and test the effectiveness of goods/services procurement training on the productivity of indigenous Papuan employees, to analyze the effect of culturally based work motivation on the productivity of indigenous Papuan employees, and to analyze the simultaneous effect of training and culturally based work motivation on the productivity of indigenous Papuan employees in the Procurement Section of the Puncak Jaya Regency Regional Secretariat. This study used a quantitative approach, selecting a sample of employees in the Procurement Section of Puncak Jaya Regency. The population was 62. Data collection techniques used observation, interviews, and questionnaires. Data analysis used multiple linear regression analysis.

The results of the study indicate that the effectiveness of procurement training has a positive and significant effect on the productivity of indigenous Papuan employees, cultural-based work motivation has a positive and significant effect on the productivity of indigenous Papuan employees, and the effectiveness of training and cultural-based work motivation have a simultaneous or joint effect on the productivity of indigenous Papuan employees in the Procurement Section of the Regional Secretariat of Puncak Jaya Regency.

Keywords: *training effectiveness, cultural-based work motivation, and productivity of indigenous papuan employees*

PENDAHULUAN

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi dewasa ini menuntut adanya percepatan perubahan perbaikan produktivitas kerja atau kinerja pelayanan baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Pegawai dituntut bekerja lebih profesional, transparan dan akuntabilitas dalam mendukung reformasi dan menunjang kelancaran tugas. Setiap organisasi bagaimanapun bentuk dan tujuannya, menghendaki agar aktivitas dari usaha-usaha yang dijalankannya dapat terselenggara dengan efektif. Ini berarti bahwa efektivitas kerja merupakan sasaran yang harus dicapai oleh organisasi. Untuk menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan maka dituntut produktivitas kerja dari masing-masing pegawai, menurut Yustini dan Yuliza (2021:57) produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Produktivitas yang tinggi memastikan sumber daya (anggaran, waktu, tenaga kerja) digunakan secara efisien untuk menghasilkan output berkualitas. Oleh sebab itu, pencapaian produktivitas yang optimal menuntut instansi untuk menaruh perhatian serius terhadap beragam faktor-faktor yang sekiranya dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja bagi pegawai.

Efektivitas pelatihan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan produktivitas pegawai, sebagaimana diungkapkan Musafah & Nurfuadi (2025) bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang direncanakan secara sistematis untuk mengubah pengetahuan, perilaku, dan keterampilan individu agar dapat mencapai kinerja atau produktivitas kerja yang lebih efektif dan efisien. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik (Priansa, 2021).

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) menekankan pada kata kuncinya. Daya (energi) yaitu kekuatan yang melekat pada manusia yang mempunyai kemampuan (*competency*) untuk membangun, dalam arti untuk maju ke arah yang positif. Setiap orang dalam kehidupan pribadinya maupun dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat, serta dalam peranannya di dalam status kedinasannya baik instansi pemerintah maupun swasta, perlu memiliki daya atau kemampuan tersebut. Lebih-lebih sebagai pemimpin (manager) ia harus memiliki kemampuan tersebut sehingga betul-betul menunjukkan jati dirinya sebagai pemimpin (*leader* yang berkualitas dan bijak) yang senantiasa memotivasi bawahannya untuk juga mampu maju positif.

Supriadi, (2022:6). Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategik serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang

yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan.

Menurut Noor (2023:4) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses berkelanjutan yang memerlukan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang konsisten. Manajemen sumber daya manusia adalah elemen penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, organisasi dapat memaksimalkan potensi pegawai dan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dinyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan praktik yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, (2021 : 10), Manajemen SDM adalah suatu ilmu dan seni yang membahas tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian gaji dan upah, perencanaan karir, pengembangan, pemeliharaan, dan pengamanan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam konsep Hasibuan, manajemen SDM mencakup beberapa fungsi utama. Pertama, fungsi pengadaan yang berkaitan dengan perencanaan dan seleksi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kedua, fungsi pengembangan yang mencakup pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ketiga, fungsi pemberian gaji dan upah yang mencakup perencanaan dan pelaksanaan sistem penggajian yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai. Keempat, fungsi perencanaan karir yang menekankan pembangunan jalur karir yang jelas untuk pegawai.

Menurut Nurbaya (2020:2) Manajemen SDM cenderung merupakan sebuah kebijakan, praktek dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja anggota perusahaan. Banyak perusahaan dalam menerapkan manajemen SDM adalah memperbaiki kemampuan manusia dalam menghadapi persaingan dan menjadikan manajemen SDM sebagai strategi yang komparatif dalam mempengaruhi kinerja perusahaan dan MSDM merupakan sebuah desain dan analisa kerja untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan komposisi kerja yang mempengaruhi pencapaian kinerjanya. Menjadi penting MSDM untuk diterapkan dalam sebuah perusahaan dalam rangka menciptakan sebuah efektivitas yang strategis dalam memberikan kontribusi nyata dan mewujudkan kepuasan, inovasi, produktivitas dan pengembangan reputasi kerja dalam suatu komunitas perusahaan. Peranan potensial MSDM dalam kinerja perusahaan adalah mengembangkan dan memperbaharui eksistensi pekerjaan.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai 8 tujuan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS), sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan atau kelebihan pegawai.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (*vertical atau horizontal*) dan pensiun

pegawai.

8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian pegawai termasuk dalam pemberian *reward & punishment*, promosi, mutasi dan sebagainya.

Sakti, (2023:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus di dukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.

Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan pegawai, sementara tujuannya adalah untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengoptimalan kinerja individu dan kelompok, serta menjalankan tanggung jawab sosial dan etis. Tujuan utamanya adalah meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan

Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang berfokus pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum yang dikemukakan oleh Rosita *et al.*, (2024:10) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mencakup seluruh kegiatan, mulai dari penentuan jenis barang atau jasa yang akan dibuat, perencanaan pengadaan dan penanganan sumber daya yang akan diolah, penentuan jumlah dan jenis serta penataan letak (*layout*) mesin-mesin dan peralatan yang akan digunakan, hingga penentuan ciri-ciri dan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh barang atau jasa yang bersangkutan yang sudah harus siap untuk dipasarkan. Dalam kegiatan perencanaan, perencana harus menetapkan sasaran-sasaran perusahaan, termasuk berbagai kebijakan dan aturan yang harus diikuti dalam pencapaian sasaran tersebut.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian mencakup seluruh kegiatan penentuan jumlah dan jenis sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk melaksanakan setiap kegiatan, termasuk keahlian minimal yang harus dimiliki oleh setiap individu yang akan ditugaskan untuk menangani jenis kegiatan tertentu. Pengorganisasian ini juga mencakup penentuan struktur organisasi, yaitu penentuan hubungan antara setiap individu dengan individu lainnya di dalam organisasi. Struktur organisasi ini akan mengatur alur informasi di antara setiap individu atau bagian di dalam organisasi, dan dengan struktur organisasi ini juga akan jelas wewenang dan hak setiap individu.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan mencakup seluruh kegiatan untuk mendapatkan informasi tentang setiap kegiatan yang dilakukan dalam operasi dan produksi. Penelaahan ini akan membantu pemimpin untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan seluruh kegiatan dari berbagai aspek, yang pada gilirannya akan berguna dalam pengambilan keputusan tentang apakah suatu kegiatan perlu diteruskan, atau apakah metode pelaksanaan kegiatan perlu disempurnakan atau diubah. Hasil penelaahan ini adalah serangkaian perbaikan dan berbagai informasi yang diperoleh akan menjadi masukan bagi fungsi perencanaan dan pengawasan.

d) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan mencakup seluruh kegiatan yang bertujuan untuk mengarahkan dan memastikan bahwa berbagai kegiatan yang telah dan sedang dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Salah satu aspek yang harus diperiksa adalah apakah barang atau jasa yang diproduksi sudah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Hal ini dilakukan melalui pemeriksaan (*inspection*). Jika terjadi penyimpangan, maka penyesuaian harus dilakukan. Jika sudah memenuhi syarat, kegiatan berikutnya dapat dilanjutkan. Kegiatan pengawasan ini dapat berhasil dan memberikan manfaat jika didukung oleh umpan balik yang baik, yang berfungsi untuk membantu menemukan sumber masalah dan merumuskan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Tujuan dari pengadaan tenaga kerja adalah untuk memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan proses perekrutan, seleksi, dan penempatan mereka. Penentuan kebutuhan pegawai mencakup kualitas dan jumlah pegawai. Sementara itu, seleksi dan penempatan melibatkan proses pemilihan dan perekrutan pegawai, pembahasan formulir-formulir surat lamaran, pelaksanaan tes psikologis dan wawancara, dan lain sebagainya.

b) Pengembangan (*Development*)

Setelah pegawai diterima, mereka perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan baik.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi sangat penting bagi pegawai. Kompensasi adalah pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan berbagai tunjangan lain selama sebulan.

d) Pengintegrasian (*Integration*)

Meskipun perusahaan sudah menerima pegawai, mengembangkan mereka, dan memberikan kompensasi yang memadai, masih ada tantangan yang sulit, yaitu pengintegrasian. Pengintegrasian adalah proses penyesuaian antara sikap dan keinginan pegawai dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dalam hal ini, pegawai secara individu diminta untuk mengubah kebiasaan dan sikap yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan. Tujuannya adalah agar pegawai memiliki niat dan kemauan yang kuat untuk mengubah pandangan, kebiasaan, dan sikap lainnya yang perlu disesuaikan dengan keinginan dan tujuan perusahaan.

e) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati oleh pegawai hendaknya tetap dipertahankan. Tujuannya adalah untuk memelihara kebutuhan sumber daya manusia yang dimiliki. Wujud dari pemeliharaan sumber daya manusia ini adalah tumbuhnya rasa betah, motivasi, dan memiliki kemauan untuk bekerja sebaik mungkin untuk organisasi.

f) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Fungsi dari pemutusan hubungan kerja terkait dengan pegawai yang telah lama berkontribusi pada organisasi. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh

berbagai faktor, seperti keinginan pegawai, kebutuhan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan alasan lainnya. Umumnya, perusahaan yang telah berkembang dan berukuran besar menyediakan dana pensiun bagi pegawai yang telah memasuki masa pensiun.

Kemudian Syafruddin *et al.*, (2022:18) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia juga memiliki sejumlah tujuan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tujuan Organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam hal-hal yang menangani berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Tujuan Fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial, ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
4. Tujuan Personal, ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan jika para pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun dan pegawai dapat meninggalkan organisasi.

Pelatihan

Pengertian Pelatihan

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun pegawai untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat kedepan. Pada suatu perusahaan pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para pegawai. Hal ini yang mendorong untuk memfasilitasi pelatihan para pegawai guna mendapatkan hasil kerja yang baik, efektif dan efisien.

Pelatihan merupakan suatu pendidikan bagi SDM dalam jangka pendek untuk mengajarkan ilmu pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga pegawai mampu meningkatkan kualitas kerjanya dan memberikan kontribusi kepada organisasinya secara terus-menerus dengan menggunakan keterampilan yang telah didapatnya (Armyanto, 2025:36).

Pelatihan menurut Kurniawan (2025:61) adalah suatu upaya terstruktur yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai agar dapat bekerja lebih baik dan lebih efisien dalam pekerjaan mereka. Pelatihan ini bisa mencakup berbagai aspek, seperti pengembangan keterampilan teknis, keterampilan manajerial, hingga pengembangan *soft skills* seperti komunikasi atau kepemimpinan.

Arini, (2025:123). Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Pelatihan biasanya dilakukan dalam bentuk pendidikan praktis atau teori yang bertujuan untuk mempersiapkan pegawai atau individu agar lebih kompeten dalam

pekerjaannya. Pelatihan ini dapat mencakup aspek teknis, manajerial, atau pengembangan *soft skills*.

Menurut Cahyaningrum *et al.*, (2025) Pelatihan (*training*) adalah suatu proses yang disusun secara sistematis oleh organisasi untuk membekali pegawai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan guna melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara optimal serta befokus pada kebutuhan jangka pendek dan praktis yang berkaitan langsung dengan pekerjaan sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya terletak di Jalan Trans Puncak, Mulia. Waktu yang digunakan selama melakukan penelitian dimulai dari bulan Desember tahun 2025 sampai dengan bulan Pebruari tahun 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Dewanto, 2021: 52) Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal-hal yang diminati oleh seorang peneliti untuk dilakukan suatu investigasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada bagian Pengadaan barang/jasa Kabupaten Puncak Jaya. Jumlah populasi adalah sebanyak 62 orang

Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel sebanyak 62 orang pegawai. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono, (2022 : 137) pengertian dari sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan harus dapat dibuktikan kebenarannya, tepat waktu, sesuai dan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh. Maka jenis data digunakan adalah :

- Data kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka, yang diperoleh dari hasil dokumen-dokumen atau arsip dari bagian Pengadaan barang/jasa Kabupaten Puncak Jaya serta data lainnya yang menunjang penelitian ini.
- Data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan kuesioner yang akan dilakukan yang berhubungan dengan masalah yang teliti.

Metode Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah metode analisis data yang memerlukan perhitungan statistik dan matematis. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis digunakan program SPSS versi 26.

TEMUAN EMPIRIS

Tabel-1: Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Kode Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	R_{standar}	Keterangan
Efektivitas Pelatihan Pengadaan	X1.1	0,848	0,30	Valid
	X1.2	0,807		

Barang/Jasa	X1.3	0,653		
	X1.4	0,776		
	X1.5	0,649		
Motivasi Kerja Berbasis Budaya	X2.1	0,732	0,30	Valid
	X2.2	0,777		
	X2.3	0,747		
	X2.4	0,747		
	X2.5	0,635		
Produktivitas Pegawai	Y.1	0,852	0,30	Valid
	Y.2	0,679		
	Y.3	0,883		
	Y.4	0,586		
	Y.5	0,845		
	Y.6	0,816		

Tabel-2: Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Efektivitas Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa	0,801	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja Berbasis Budaya	0,775	0,60	Reliabel
Produktivitas Pegawai	0,872	0,60	Reliabel

Tabel-3: Hasil Uji Normalitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Kolmogorov Smirnov Test	Sign.	Keterangan
Produktivitas Pegawai	Efektivitas Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa	0,200	0,080	Terdistribusi Normal
	Motivasi Kerja Berbasis Budaya			

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dari penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil temuan bahwa efektivitas pelatihan pengadaan barang/jasa dan motivasi kerja berbasis budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai asli papua pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah kabupaten Puncak Jaya.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan, maka adapun pembahasan temuan penelitian dapat dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

Pengaruh efektivitas pelatihan pengadaan barang/jasa terhadap peningkatan produktivitas pegawai asli Papua

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi mengenai pengaruh efektivitas pelatihan pengadaan barang/jasa maka diperoleh koefisien regresi sebesar 0,652, serta memiliki nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas pelatihan pengadaan barang/jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai asli papua pada bagian pengadaan barang/jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi pelatihan-pelatihan yang dilakukan secara terstruktur, teknis, dan sesuai dengan regulasi terbaru terbukti mampu meningkatkan kompetensi pegawai, yang berujung pada efisiensi dan peningkatan produktivitas pegawai asli papua pada bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya.

Pengaruh motivasi kerja berbasis budaya terhadap peningkatan produktivitas pegawai asli Papua

Hasil analisis persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh motivasi kerja berbasis budaya maka diperoleh koefisien regresi sebesar 0,664, serta memiliki nilai pvalue sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berbasis budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai asli Papua pada bagian pengadaan barang/jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja berbasis budaya maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas pegawai asli Papua, dimana dengan pendekatan budaya yang tepat dapat meningkatkan rasa tanggungjawab, dan semangat kerja pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas pegawai asli Papua pada bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya.

Pengaruh efektivitas pelatihan pengadaan barang/jasa dan motivasi kerja berbasis budaya terhadap peningkatan produktivitas pegawai asli Papua

Dari hasil analisis pengujian hipotesis secara serempak maka diperoleh nilai sign. sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan pengadaan barang/jasa dan motivasi kerja berbasis budaya memberikan pengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap peningkatan produktivitas pegawai asli Papua. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan serta motivasi kerja yang tinggi maka akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai asli Papua. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosidah & Abidin, (2021) menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Peningkatan kualitas pelatihan dan motivasi kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh efektivitas pelatihan pengadaan barang/jasa dan motivasi kerja berbasis budaya terhadap produktivitas pegawai asli Papua pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan analisis persamaan regresi berganda maka diperoleh temuan penelitian bahwa efektivitas pelatihan pengadaan barang/jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai asli Papua. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pelatihan yang diberikan, baik dari segi materi, metode, instruktur, jadwal, maupun fasilitas, maka semakin meningkatkan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas pengadaan barang/jasa.
2. Dari hasil analisis persamaan regresi berganda maka diperoleh temuan bahwa motivasi kerja berbasis budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai asli Papua. Artinya, semakin baik motivasi kerja didukung oleh faktor budaya, seperti penghargaan, hubungan kerja yang harmonis, rasa aman, serta aktualisasi diri, maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat.
3. Dari hasil pengujian simultan maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan dan motivasi kerja berbasis budaya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai asli Papua dalam menjalankan proses pengadaan barang/jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Jaya.

REFERENSI

- Anwar, M. (2022). *Hygiene Factors dan Motivator Factors (Teori Herzberg) Dosen*. Makassar: Penerbit Yayasan Barcode.
- Ariani, R., Jubaidi, J., & Karhab, R. S. (2025). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim*. 32(1), e-ISSN: 2964-5808; p-ISSN: 0853-5205.
- Ariatpi, F., & Hidayat, W. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru Homeschooling Hayar School*. Pendas. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1), 372–384.
- Arieska, N. B., & Rizqi, M. A. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT. X*. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi (J-SIME)*, 2(1).
- Arini, D. U. (2025). *Psikologi Industri dan Organisasi (Teori dan Implementasi Dalam Lingkup Organisasi)*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice A Guide to the Theory and Practice of People Management*. United Kingdom: Kogan Page.
- Armyanto, N. L. (2025). *Strategi MSDM dalam Implementasi Kualitas Pengamanan Paspampres*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Cahyaningrum, D., Darsana, I. M., Marlina, Amrullah, Y. A., & Ilham, B. U. (2025). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Dadi, A., & Sugiyono, E. (2025). *Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(4), 5328–5344.
- Darwin, M. H., Efendi, A., & Jubaid. (2025). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Kalangan Gen Z pada Perusahaan Pizza Hut Kota Samarinda*. *MAMEN : Jurnal Manajemen*, 4(3), e-ISSN 2809-8099 | p-ISSN 2810-0484.
- Dewanto. (2021). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Bogor: Penerbit Guepedia.
- Ferdiansyah, R., & Mogi, A. (2025). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Marketing pada TBK Area Depok Jawa Barat*. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3682–3697.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halim, A. (2025). *Analisis Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Asia Adhitama Shipyard*. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), e-ISSN : 2797-3298 p-ISSN : 2089-9424.
- Hamsal, & Deswarta. (2025). *Manajemen Kinerja: Strategi Efektif untuk Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Hardiyanti, P. I. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. (Persero) Kawasan Berikat Nusantara (PT. KBN) Strategic Business Unit (SBU) Kawasan Cakung di Jakarta Utara*. *UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(2), ISSN 2549-1377 (Print) | | ISSN 2549-1385 (Online).

- Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2023). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivita*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, R. N., Sulistyawati, L., & Prabowo, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Berbasis UMKM*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ichsan, R. N., Hartin, V. F. N., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). *Buku Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta Indonesia: Anak Hebat Indonsia.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Kosasih, Paramarta, V., & Almira, L. K. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer Isu-Isu Kontemporer dan Strategi SDM*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Kuncoro, A. W., Ipman, H., Kristanto, D., Naryoto, P., Hendrawan, K., & Passya, N. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang). *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi (JUPEA)*, 4(1), e-ISSN: 2808-9006; p-ISSN: 2808-9391.
- Kurniawan, Z. (2025). Pelatihan dan Pengembangan Karyawan. In *Book Chapter Strategi Pengelolaan SDM pada Perusahaan*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Malayu S.P Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maulana, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja serta dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sriwijaya Air. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Musafah, A., & Nurfuadi, N. (2025). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Perisai. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 4(1), 72–81.
- Muslikhah, R. I. (2021). Loyalitas dan Produktivitas Karyawan. In *MSDM (Transformasi SDM Dalam Organisasi)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Noor, J. (2023). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: La Tansa Mashiro Publisher.
- Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- Nurlailah. (2022). *Bahan Ajar Pengantar Manajemen*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Nurmalina. (2022). Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi. In *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Prasodjo, T. (2022). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, A. R., & Ferdian, F. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. *Yods Sudarso : Economic Journal*, 7(2), ISSN : 2684-9720.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & D, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hyup Sung Indonesia. *Derivatif: Jurnal*, 15(2), ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-30.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal Emba*, 8(1), 302–311.

- Ridwan, A., Anitra, V., & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan PT PLN Indonesia Power Ubp Mahakam Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 8(4), e-ISSN : 2597-5234.
- Rizki Sintia Putri, Zaroni, A. N., & Hamidy, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Borneo Islamic Finance And Economics Journal*, 2(1).
- Rohim, A., & Irayanti, D. (2022). Peran Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMD : Jurnal Riset Dan Manajemen Bisnis Dewantara*, 1(5), 1-8.
- Rosidah, I., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(126-135).
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: WIDA Publishing.
- S, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Berbasis Teknologi terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Perhotelan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 10(4), 200-215.
- Sadjuni, N. L. G. S., Andini, N. L. M. P., & Jata, I. W. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Front Office di Mercure Bali Sanur Resort. *Ournal of Hospitality Accommodation Management*, 3(2), P-ISSN 2828-4488 | E-ISSN 2828-447X.
- Safari, B. (2023). Pelatihan dan Pengembangan. In *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sahir, S. H. (2021). *Metode Penelitian*. Jakarta : KBM Indonesia.
- Sakti, D. P. B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Saputra, Z. R., Kartasari, R., & Saputra, W. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Bisma Aero Sejahtera Kota Tangerang. *JMAEKA : Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(3), E-ISSN3089-819.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah Meta Data*, 2(2), 159-169.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, & Lestari. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel pada Jurnal Internasional)*. Bandung : Alfabeta.
- Supriadi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Tahta Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syafruddin, Periansya, Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., Butarbutar, D. J. A., & Satriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., & Suarjana, I. W. G. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tsauri, S. (2020). *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jember: STAIN Jember Press.

- Wicaksono, I. H. (2023a). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian-an Agama Kota Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), P-ISSN XXXX-XXXX | E-ISSN XXXX-XXXX.
- Wicaksono, I. H. (2023b). Pengaruh Motivasi Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021a). *Produktivitas Ker5ja*. Jakarta : Pranada Media Group.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021b). *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana.
- Yulianti, D., & Meutia, I. F. (2020). *Buku Ajar Perilaku Dan Pengembangan Organisasi*. Lampung: Pusaka Media.
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manejemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19 Oleh*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.