

**DAMPAK PELATIHAN, ORIENTASI DAN MOTIVASI DALAM PENINGKATAN KINERJA  
PEGAWAI BPBD PROVINSI SULUT***IMPACT OF TRAINING, ORIENTATION AND MOTIVATION IN IMPROVING EMPLOYEE  
PERFORMANCE OF BPBD PROVINCE OF NORTH SULAWESI*

Oleh:

**Risky Faldi Rompas<sup>1</sup>****Irvan Trang<sup>2</sup>**<sup>12</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[riskyfaldirompas@gmail.com<sup>1</sup>](mailto:riskyfaldirompas@gmail.com)[trang\\_irvan@yahoo.com<sup>2</sup>](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

**Abstrak :** Banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja SDM, diantaranya melalui kegiatan pelatihan. Orientasi dan Motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah dampak pelatihan, orientasi dan motivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulut. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Metode pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan kepada 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Orientasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Sulut, Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Sulut, Orientasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Sulut dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Sulut. Mengingat pelatihan dan motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai BPBD Sulut, maka pihak BPBD Sulut sebaiknya memperhatikan faktor Pelatihan dan Motivasi.

**Kata Kunci:** *pelatihan, orientasi, motivasi, kinerja pegawai*

**Abstract:** *Many efforts have been made to improve HR performance, including through training activities. Orientation and Motivation. The purpose of this study was to find out how the impact of training, orientation and motivation in Improving the Performance of Staff of North Sulawesi Province BPBD. Data analysis technique used is multiple linear regression. Data collection method uses a questionnaire distributed to 30 respondents. The results showed that Training, Orientation and Motivation simultaneously had a significant effect on Employee Performance of North Sulawesi BPBD, Training partially had a significant effect on Employee Performance of North Sulawesi BPBD, Partial Orientation did not significantly influence Employee Performance of North Sulawesi BPBD and Partial Motivation had a significant effect on Employee Performance North Sulawesi BPBD. Given that training and motivation contribute significantly to the performance of North Sulawesi BPBD employees, the North Sulawesi BPBD should pay attention to the factors of Training and Motivation.*

**Keywords:** *training, orientation, motivation, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi. Kemampuan pegawai dapat dilihat dari kinerja. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kegiatan pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan sikap kepada pegawai dimana proses tersebut akan sangat membantu pegawai dalam mengoreksi kekurangan-kekurangan kerjanya di masa silam sehingga pegawai tersebut dapat meningkatkan kerjanya dalam bekerja. Kegiatan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Orientasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Orientasi adalah program yang dirancang untuk menolong pegawai baru (yang lulus seleksi) mengenal pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Program orientasi sering juga disebut dengan induksi. Yakni memperkenalkan para pegawai dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan pegawai lain. Orientasi dilaksanakan karena semua pegawai baru membutuhkan waktu untuk dapat menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru. Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam perusahaan. Motivasi diberikan kepada para bawahan atau pengikut. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja. Dari uraian tersebut maka judul penelitian ini adalah "*Dampak Pelatihan, Orientasi dan Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulut*".

### Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan, Orientasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulut.
2. Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulut.
3. Orientasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulut.
4. Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulut.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2011: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan baik. Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Sagala, 2013:13).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Zainur (2010: 41) mendefinisikan Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas (Mathis dan Jackson, 2002:5). Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Sedangkan menurut Siswanto (2000:141) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

### **Orientasi**

Orientasi adalah usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi atau suatu lingkungan/iklim bisnis suatu organisasi/perusahaan (Nawawi, 2008). Orientasi berarti penyediaan informasi dasar berkenaan dengan perusahaan bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Informasi dasar ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara memperoleh kartu pengenalan, cara pembayaran gaji dan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.

### **Motivasi**

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam perusahaan, karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2005) motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan.

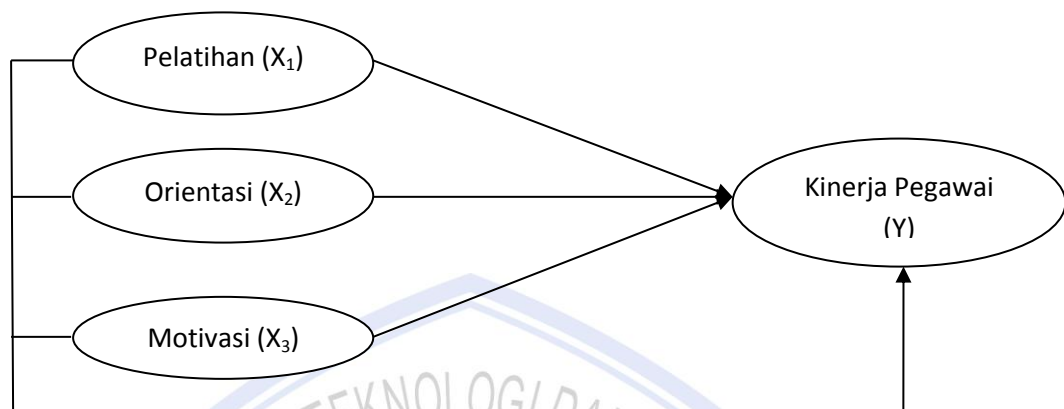
### **Penelitian Terdahulu**

Montolalu, Kawet dan Nelwan (2016). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepribadian, orientasi kerja, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Disbudpar Prov. Sulut. Sampel digunakan berjumlah 87 orang Pegawai. Pengambilan data melalui kuisioner. Metode Penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan orientasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Disbudpar. Prov. Sulut.

Makarau, Massie dan Uhing (2016) Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lingkungan kerja (adaptasi, konsentrasi bekerja dengan baik) dan orientasi pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai (berdasarkan kualitas, waktu dan target) pada PT Agung Utara Sakti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan (1) Pegawai PT Agung dapat beradaptasi dengan baik sehingga dalam bekerja mereka bersemangat. Pegawai juga dapat berkonsentrasi dengan baik karena



lingkungan kerja yang sangat nyaman dan membuat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (2) Orientasi Pegawai yang baru masuk sangat diperlukan. Bukan hanya pegawai baru, pegawai lama juga membutuhkan orientasi. (3) Dengan Lingkungan dan orientasi kerja pegawai yang cukup baik dilakukan perusahaan kualitas kerja pegawai akan menjadi sangat baik, pegawai dapat bekerja dengan waktu yang sudah ditentukan, dan pegawai juga dapat mencapai target yang ada pada perusahaan dengan baik pula.



**Gambar 1. Kerangka Konsep**

*Sumber : Kajian Teori*

### Hipotesis penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat dampak pelatihan, orientasi dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulut.
2. Diduga terdapat dampak pelatihan pegawai BPBD Provinsi Sulut terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulut.
3. Diduga terdapat dampak orientasi pegawai BPBD Provinsi Sulut terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulut.
4. Diduga terdapat dampak motivasi pegawai BPBD Provinsi Sulut terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulut.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian survei merupakan pengamatan atau penyelidikan yang kritis untuk mendapatkan suatu keterangan atau informasi-informasi yang dibutuhkan terhadap persoalan yang sedang diteliti di dalam daerah atau lokasi yang menjadi objek. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara tiga variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di BPBD Provinsi Sulut. Lama waktu penelitian ini yaitu 5 bulan yakni bulan Mei-September 2017, durasi ini sudah termasuk penyusunan literatur serta pemahaman umum terhadap objek penelitian, wawancara atau interview dan yang terakhir interpretasi data melalui analisis data kuantitatif.

#### Populasi dan Sampel

Penelitian kuantitatif populasi dan sampel dalam penelitian yang diambil adalah responden. Populasi dari penelitian ini berjumlah 70 pegawai tetap. Maksud dari sampling ialah menggali informasi yang akan menjadi dasar dan rancangan serta teori yang muncul (Simamora, 2008:36). Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yang sudah berstatus sebagai ASN/Pegawai tetap di ambil 30 responden yaitu sampel minimal dalam statistic serta untuk menghemat waktu dan biaya penelitian.

#### Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

### Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Berikut ini adalah persamaan regresinya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- X<sub>1</sub> : Pelatihan
- X<sub>2</sub> : Orientasi
- X<sub>3</sub> : Motivasi
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Koefisien Regresi
- e : *error*

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,740	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	0,002	Valid		Reliabel
	X <sub>1.4</sub>	0,042	Valid		Reliabel
Orientasi(X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,001	Valid	0,717	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	0,003	Valid		Reliabel
Motivasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,019	Valid	0,759	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>3.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>3.4</sub>	0,002	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,743	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,020	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.4</sub>	0,001	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Tabel 2 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas. Dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai

VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

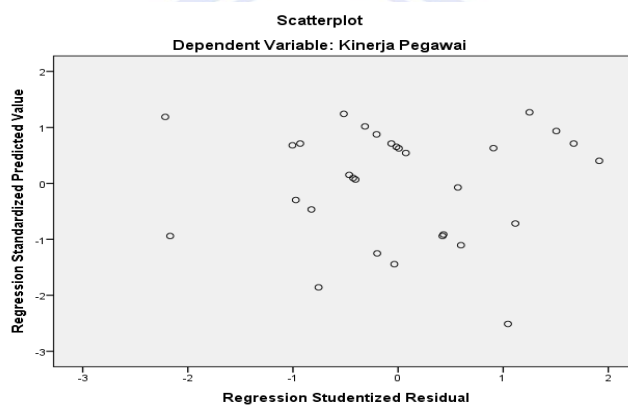
**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.977	5.048		1.184	.247		
1 Pelatihan	.449	.162	.428	2.778	.010	.955	1.048
Orientasi	-.211	.198	-.166	-1.070	.294	.946	1.057
Motivasi	.371	.135	.416	2.747	.011	.988	1.012

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Tabel. 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

**Uji Heterokedastisitas**

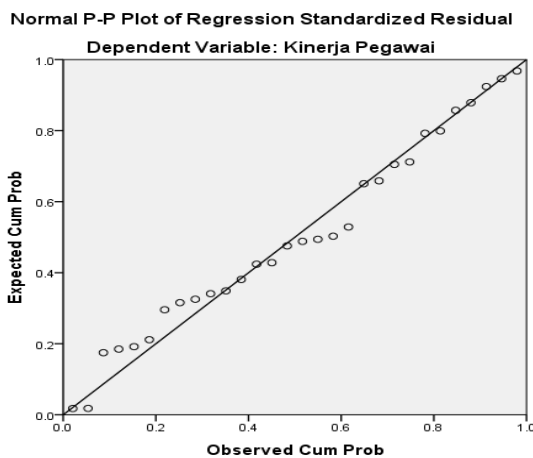


**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Data olahan SPSS, 2018

Gambar 2 menunjukan grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Uji Normalitas**



**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Analisa Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.977	5.048		1.184	.247		
1 Pelatihan	.449	.162	.428	2.778	.010	.955	1.048
Orientasi	-.211	.198	-.166	-1.070	.294	.946	1.057
Motivasi	.371	.135	.416	2.747	.011	.988	1.012

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Persamaan regresi  $Y = 5,977 + 0,449X_1 - 0,211X_2 + 0,371X_3 + e$  menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Pelatihan ( $X_1$ ), Orientasi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Pegawai (Y) adalah besarnya nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 5,977 memberikan pengertian bahwa jika Pelatihan ( $X_1$ ), Orientasi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol(0) maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 5,977 satuan. Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,449 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pelatihan ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,449 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari Orientasi ( $X_2$ ) sebesar -0,221 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Orientasi ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,221 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_3$  yang merupakan koefisien regresi dari Motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,371 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi ( $X_3$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,371 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji hipotesis F dan t

**Tabel 5. Uji Hipotesis F dan t**

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Constant				
Pelatihan	2.778	.010		
Orientasi	-1.070	.294	6.030	.003 <sup>b</sup>
Motivasi	2.747	.011		

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Signifikan p-value = 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Pelatihan ( $X_1$ ), Orientasi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). signifikansi p-value = 0,010 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diteima dan menolak  $H_0$  atau Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Orientasi ( $X_2$ ) signifikansi p-value = 0,294 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan menerima  $H_0$  atau Orientasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Motivasi ( $X_3$ ) signifikansi p-value = 0,0011 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).



## Pembahasan

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah pelatihan artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja pendidikan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Tujuan umum pelatihan sebagai berikut : (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan). Pelatihan karyawan berhubungan erat terhadap hasil pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja karyawan dan pelatihan karyawan dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan karyawan yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri. Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Sulut. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan.

Proses rekrutmen yang panjang dan lama, serta cukup *costly* tentu tidak ingin menjadi sia-sia. Saat telah selektif memilih karyawan, namun mereka tidak tahu apa yang harus dikerjakan, tentunya akan membuat mereka tidak dapat *perform* dengan efektif. Maka dari itu, setiap perusahaan harus melakukan proses orientasi bagi karyawan baru. Orientasi karyawan adalah proses menyediakan karyawan baru informasi-informasi yang secara ideal harus diketahui oleh karyawan, terutama latar belakang perusahaan, yang dapat membantu menumbuhkan *engagement* karyawan baru pada perusahaan. Lamanya proses orientasi karyawan tergantung pada seberapa lama perusahaan membutuhkan waktu untuk melakukan orientasi. Perusahaan biasanya akan memberikan informasi mengenai benefit karyawan, kebijakan perusahaan, rutinitas karyawan sehari-hari, struktur organisasi, dan fasilitas tur keliling kantor untuk berkenalan dengan rekan kerja selama orientasi. Orientasi adalah program yang dirancang untuk menolong karyawan baru (yang lulus seleksi) mengenal pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Program orientasi sering juga disebut dengan induksi. Yakni memperkenalkan para karyawan dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan karyawan lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja seorang pegawai di BPBD Sulut tidak dipengaruhi oleh orientasi kerja.

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku, motivasi menjadi dorongan (*driving force*) terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Motivasi kerja sangatlah penting bagi baik yang ingin bertahan di karir tertentu, untuk mengembangkan karir, bahkan untuk pencapaian jenjang karir tertinggi atau untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap orang. Tanpa motivasi kerja tidak mungkin mendapatkan prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Sulut. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi.



## PENUTUP

### Kesimpulan

Hasil penelitian, ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan, Orientasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Sulut
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Sulut
3. Orientasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Sulut
4. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Sulut

### Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. Mengingat Pelatihan dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai BPBD Sulut. Maka pihak BPBD Sulut harus memperhatikan faktor Pelatihan dan Motivasi
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Pelatihan, Orientasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Pelatihan, Orientasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. PT. Macanan Jaya, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Makarau, Massie dan Uhing. 2016. Analisis lingkungan kerja dan orientasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Agung Utara Sakti. *Jurnal EMBA Unsrat*. Vol 16 no 4, Hal 992-1002. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/14131>. Diakses Tanggal 13 Agustus 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, J. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta.
- Montolalu, Kawet dan Nelwan. 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Unsrat*. Vol 4 no 1, Hal 1318-1329. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12342>. Diakses Tanggal 13 Agustus 2017.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada Univesity Press, Yogyakarta.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 2. Raja Grafindo, Jakarta.
- Simamora, B. 2008. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Gramedia, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenada Media Group, Jakarta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.

Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Averroes Press, Malang.

