

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara

The Influence of Training, Career Development and Motivation on the Effectiveness of Employee Work at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of North Sulawesi Province

Tiara Theresia Damo¹, Paulus Kindangen², dan Yantje Uhing^{3,*}

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

Email :

tiaradamo062@student.unsrat.ac.id, pkindangen@unsrat.ac.id, yantjeuhing@gmail.com

Abstrak: Pada dasarnya setiap pegawai memerlukan pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Pelatihan dan pengembangan karir bagi suatu organisasi sangat penting dilakukan, bertujuan dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Besarnya sampel meliputi seluruh populasi yaitu 51 responden yang adalah sampel jenuh. Analisis digunakan dengan metode regresi linier berganda. Dengan analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi masing masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi, Efektivitas Kerja*

Abstract: Basically, every employee needs training, career development and motivation to improve the quality of their work. Training and career development for an organization is very important, with the aim of influencing employee work effectiveness. The aim of this research is to determine the influence of training, career development and motivation on employee work effectiveness at BPBD North Sulawesi Province. The population in this study were all ASN in the BPBD of North Sulawesi Province. The sample size covers the entire population, namely 51 respondents which is a saturated sample. Analysis was used using the multiple linear regression method. With this analysis it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The research results show that training, career development and motivation each partially have a positive and significant effect on employee work effectiveness.

Keywords: *Training, Career Development, Motivation, Work effectiveness*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam kegiatan operasional instansi pemerintah maupun swasta di era globalisasi saat ini adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting karena merupakan aset organisasi yang mampu memberikan manfaat untuk mewujudkan kinerja organisasi. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal dengan seefektif mungkin.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan organisasi adalah efektivitas kerja. Tujuan organisasi akan tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang handal, terampil dan berkualitas. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan dan cara melaksanakannya. Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi merupakan kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Dengan adanya efektivitas kerja, pegawai

dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan mencapai tujuan dengan lebih efisien. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah atau swasta harus memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, diantaranya adalah pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi pegawai.

Pelatihan adalah proses di mana seorang pegawai memperoleh atau mempelajari sikap, pengetahuan, dan keahlian tertentu. Ini membantu seorang pegawai menjadi lebih terampil dan mampu memenuhi tugas mereka dengan lebih baik (Rachmawati, 2018). Pelatihan terhadap pegawai merupakan suatu hal yang semakin penting. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil dalam pekerjaan saat ini dan di masa mendatang. Tetapi, kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan. Karena itu, penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar pegawai memiliki kemampuan atau keahlian yang dibutuhkan perusahaan.

Setiap pegawai memerlukan adanya pengembangan karir ditempat dimana ia bekerja. Pada dasarnya pengembangan karir sangat diperlukan bagi sebuah organisasi atau instansi dikarenakan pengembangan karir mengarah pada tantangan di waktu yang akan datang. Pengembangan karir mempunyai eksistensi dimasa mendatang yang bergantung pada kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan harus melakukan pengembangan karir pada pegawai yang dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan pengembangan karir pegawai bisa terwujud perubahan sikap mental dan keahlian pegawai sehingga mampu menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan peran dan tanggungjawabnya dimasa yang akan datang untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi bertujuan untuk mendorong semangat para pegawai agar mau bekerja keras sesuai kemampuan dan keterampilan yang diperlukan agar tercapai tujuan suatu organisasi atau instansi. Pemimpin suatu organisasi harus memotivasi pegawainya agar mempunyai kinerja yang baik secara berkelanjutan.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan oleh penulis pelatihan dilaksanakan di BPBD Provinsi Sulut untuk penguatan kapasitas ASN. Pelatihan di BPBD Provinsi Sulut terbagi atas 2, yaitu pelatihan struktural dan pelatihan teknis, dimana pelatihan struktural meliputi diklat kepemimpinan dan diklat prajabatan, sedangkan pelatihan teknis antara lain bidang umum (diklat barang dan jasa), bidang keuangan (diklat pengelolaan keuangan daerah/PKD), dan bidang kepegawaian (diklat analisis kepegawaian). Selain itu, ada juga diklat dari Pusat ke daerah atau dari BNPB untuk semua bidang, yaitu diklat manajemen dasar bencana (DMDB), diklat *training of trainer* (TOT), diklat rencana kontijensi (RENKON), diklat indeks resiko bencana (modul), dan diklat pencaharian dan evakuasi (penyelematan dan evakuasi korban bencana).

Di BPBD Provinsi Sulut ada peluang pengembangan karir bagi pegawai melalui pendidikan tinggi, program beasiswa, dan hak pegawai kenaikan pangkat setiap 4 tahun. Dilihat dari efektivitas kerja di BPBD Provinsi Sulut, setiap bidang diberikan tugas dan target kerja. Pekerjaan para pegawai dikatakan efektif jika seluruh tugas pokok selesai sesuai target. Saat ini, banyak pegawai yang dipekerjakan lewat Tim Reaksi Cepat (TRC), namun tidak semua pegawai dapat bekerja karena mengikuti komponen yang sesuai dengan kemampuan dan hanya pegawai yang mempunyai keahlian khusus dalam penyelamatan.

Topik tentang pelatihan, pengembangan karir, motivasi dan efektivitas kerja menarik untuk diteliti karena peningkatan kinerja peningkatan organisasi perlu senantiasa dikembangkan untuk meningkatkan layanan bagi masyarakat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara
3. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara
4. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu proses pengelolaan manusia yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja (Kasmir, 2016:25). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2020).

Efektivitas Kerja

Menurut Mondy (2018:76), efektivitas adalah pemanfaatan sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Menurut Steer (2016:203), efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Indikator efektivitas kerja menurut Admosoeparto (2016:55), adalah pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kepuasan kerja.

Pelatihan Kerja

Menurut Simanjuntak (2021), pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan pelatihan, pegawai memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dapat disimpulkan dengan adanya pelatihan kerja, efektivitas kerja meningkat. Indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2020:140), adalah jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatihan, dan waktu.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2016:274). Menurut Simanjuntak (2021:17), pengembangan karir berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Dengan program pengembangan karir, pegawai menjadi lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks. Indikator pengembangan karir menurut Handoko (2016), yaitu prestasi kerja, jaringan kerja, peluang untuk tumbuh, pembimbing dan sponsor.

Motivasi

Motivasi berkaitan dengan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2020). Menurut Samsudin (2019:281), motivasi adalah proses mempengaruhi seseorang atau sekelompok kerja agar melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Indikator motivasi menurut Sedarmayanti (2015:233-239), yaitu gaji (*salary*), supervisi, hubungan kerja, pengakuan dan penghargaan (*recognition*), serta keberhasilan (*achievement*).

Penelitian Terdahulu

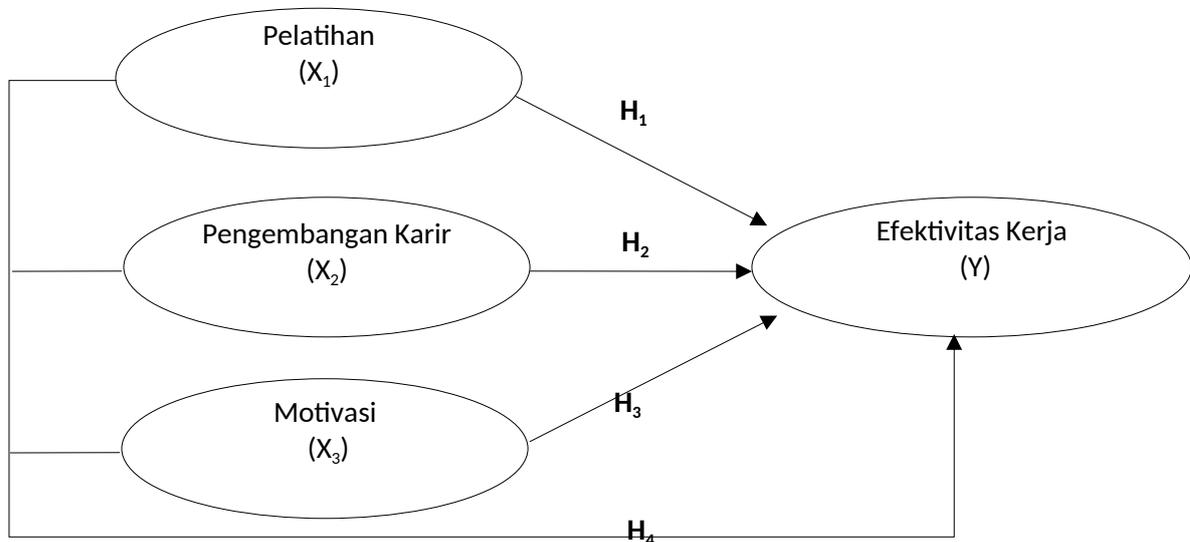
Penelitian dari Rusda, Verawati, Novitaningtyas (2022), tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja mitra pada CV. Herbiglow Natural Skincare. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja mitra pada CV. Herbiglow Natural Skincare sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja mitra pada CV. Herbiglow Natural.

Penelitian dari Nugraha (2021), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Asuransi Ramayana TBK Cabang Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian di PT. Asuransi Ramayana TBK Cabang Palembang. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Penelitian dari Jessi, Tarigan, Syawaluddin (2020), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Logikreasi Utama Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian di PT. Logikreasi Utama Medan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir karyawan dan Kompetensi Kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Logikreasi Utama Medan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Pelatihan, pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara.
- H₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara.
- H₃ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara.
- H₄ : Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang asosiatif. Penelitian asosiatif adalah sebuah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel terhadap suatu variabel lainnya. (Sugiyono, 2020:112).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2020:115) mengemukakan pendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh pengkaji untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 51 orang. Besarnya sampel penelitian ini adalah 51 responden. Jadi, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

Analisis Data

Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Dalam analisis regresi linier berganda dilakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Namun, sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020:455), validitas adalah tingkat ketepatan antara data sesungguhnya yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat diberikan atau dilaporkan peneliti. Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan angket dapat mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Analisis dimulai dengan menguji jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r table, maka valid. Sugiyono (2020:456), mengemukakan bahwa pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah pilihan pernyataan yang di pilih responden dapat dipercaya atau valid melalui analisis reability melalui metode *Cronbach Alpa*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan sebesar 0,6 atau lebih.

Anlisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative (Ghozali 2013:96). Dalam analisis regresi linier berganda dilakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis (uji t dan uji f).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:160), uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:105), uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolineritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2018:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau jika $Sig(\alpha) \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau jika $Sig(\alpha) > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

1. Jika $t_h \geq t_t$ maka H_0 ditolak, H_a diterimajika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t$ maka H_0 diterima, H_a ditolakjika $Sig. > 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi		Koefisien	
		Sig.	Status	Alpha Cronbach	Status
Pelatihan (X1)	X1.1	0,000	Valid	0,918	reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
	X1.6	0,000	Valid		
	X1.7	0,000	Valid		
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,000	Valid	0,864	reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
Motivasi (X3)	X3.1	0,001	Valid	0,830	reliabel
	X3.2	0,001	Valid		
	X3.3	0,005	Valid		
	X3.4	0,000	Valid		
	X3.5	0,000	Valid		
Efektivitas Kerja (Y)	Y.1	0,000	Valid	0,816	reliabel
	Y.2	0,000	Valid		
	Y.3	0,000	Valid		
	Y.4	0,000	Valid		
	Y.5	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *CronbachAlpha* untuk setiap variabel $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

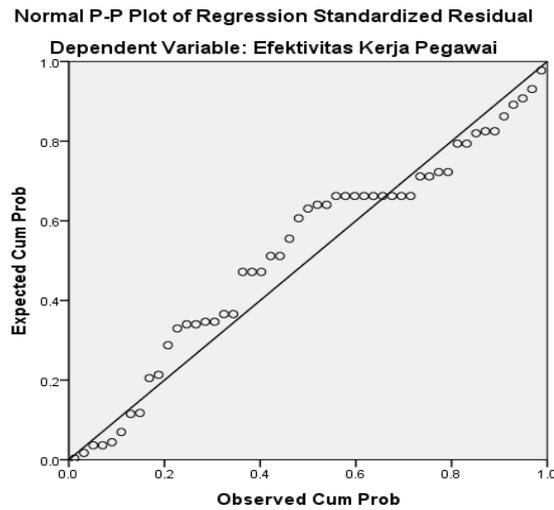
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Pelatihan	.482	2.074
Pengembangan Karir	.367	2.723
Motivasi	.417	2.399

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 . Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model.

Hasil Uji Normalitas

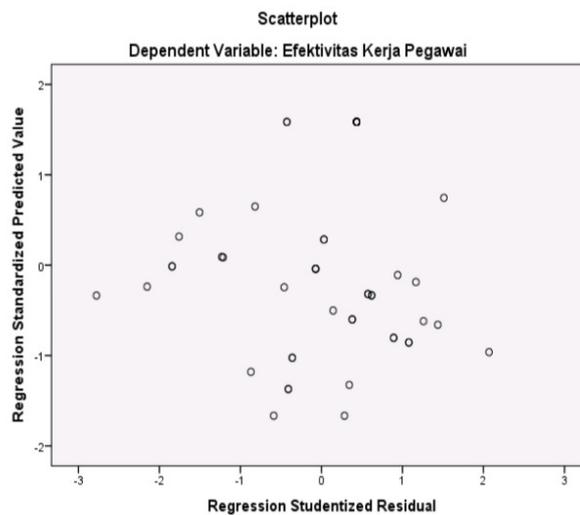


Gambar 2. *Normal Probability Plot*

Sumber: Data Olahan, 2023

Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. *Scatterplot*

Sumber: Data Olahan, 2023

Gambar 3 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	2.443	1.198		2.039	.047

Pelatihan	.314	.048	.543	6.544	.000
Pengembangan Karir	.221	.105	.200	2.103	.041
Motivasi	.265	.084	.281	3.141	.003

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel regresi linier berganda dapat ditunjukkan atau dinyatakan dalam persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 2,443 + 0,314 X_1 + 0,221 X_2 + 0,265 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 2,443 menunjukkan bahwa nilai variabel bebas = 0 maka efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 2,443. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,314 menunjukkan terdapat pengaruh positif pelatihan (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y). Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,221 menunjukkan terdapat pengaruh positif pengembangan karir (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y). Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,265 menunjukkan terdapat pengaruh positif motivasi (X_3) terhadap efektivitas kerja (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	367.928	3	122.643	84.630	0.000 ^b
Residual	68.111	47	1.449		
Total	436.039	50			

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 84,630, sedangkan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (Df) = $n - k - 1 = 51 - 3 - 1 = 47$ adalah sebesar 2,80. Oleh karena nilai F_h sebesar 84,630 > F_t sebesar 2,80 dan juga tingkat signifikan $p-value = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Hasil Uji t

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	2.443	1.198		2.039	.047
Pelatihan	.314	.048	.543	6.544	.000
Pengembangan Karir	.221	.105	.200	2.103	.041
Motivasi	.265	.084	.281	3.141	.003

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 6,544. Dengan *degree of freedom* = $51 - 3 - 1 = 47$, tingkat signifikansi (α) = 5%, maka t_{tabel} adalah sebesar 1,677. Nilai t_{hitung} untuk pelatihan (X_1) adalah sebesar 6,544 > nilai t_{tabel} ($\alpha = 0,05$) sebesar 1,677 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_2) yang menyatakan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir (X_2) adalah sebesar 2,103. Dengan *degree of freedom* = $51 - 3 - 1 = 47$, tingkat signifikansi (α) = 5%, maka t_{tabel} adalah sebesar 1,677. Nilai t_{hitung} untuk pengembangan karir (X_2) sebesar 2,103 > nilai t_{tabel} ($\alpha = 0,05$) sebesar 1,677 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,041 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_3) yang menyatakan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_3) adalah sebesar 3,141. Dengan *degree of freedom* = $51 - 3 - 1 = 47$, tingkat signifikansi (α) = 5%, maka t_{tabel} adalah sebesar 1,677. Nilai t_{hitung} untuk motivasi (X_3) adalah

sebesar $3,141 >$ nilai t_{tabel} ($\alpha = 0,05$) sebesar $1,677$ dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,003 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_4) yang menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini berarti dengan adanya pelatihan dan pengembangan karir dapat mendorong kearah kemajuan dan meningkatkan mutu dan kualitas kerja bagi para pegawai sehingga mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, sedangkan dengan adanya motivasi dapat mendorong tingkah laku seseorang dalam bekerja akan muncul motivasi yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Jadi semakin tinggi kualitas pelatihan pada organisasi/instansi dan semakin tingginya motivasi dalam diri seseorang sangat berpengaruh dalam peningkatan efektivitas kerja seorang pegawai.

Program pelatihan dan pengembangan karir dapat dilaksanakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Melalui program tersebut kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan dilatih dan ditingkatkan, sehingga pegawai dapat optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian dari Nurbeti (2021), yang menemukan bahwa pengawasan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian dari Husaeni, Herlina, dan Kartika (2021), yang menemukan bahwa dan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara memiliki persepsi atau tanggapan yang baik mengenai pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diterapkan atau dilaksanakan oleh BPBD Provinsi Sulawesi Utara sudah berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi yang baik serta pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pelatihan yang efektif akan mempengaruhi motivasi yang tinggi dan begitupun sebaliknya jika pelatihan tidak efektif akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai yang rendah. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan menjadi variabel prediktor yang cukup diperhitungkan bagi variabel efektivitas kerja pegawai.

Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi organisasi atau instansi serta kinerja pegawai, setiap organisasi atau instansi mengadakan pelatihan mempunyai alasan tertentu yang mana akan mendidik setiap pegawai atau anggotanya agar menjadi lebih trampil sehingga dapat memberikan keunggulan bagi organisasi atau instansi dan pegawai tersebut. Didalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara, pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Pelatihan merupakan salah satu solusi terhadap sejumlah problem penurunan efektivitas kerja pegawai dan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara yang disebabkan oleh penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang dimiliki oleh pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara.

Program pelatihan pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan melaksanakan pelatihan kerja dengan efektif dan efisien sehingga resiko kesalahan dalam melakukan pekerjaan dapat dicegah atau dikurangi. Setiap jenis pekerjaan memiliki identifikasi pekerjaan yang berbeda-beda dilihat dari sifat dan jenis kegiatannya masing-masing. Oleh karena itu, instansi akan berupaya untuk melaksanakan pelatihan agar pegawai dapat memahami jenis pekerjaannya. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan merupakan upaya organisasi atau instansi demi kelancaran pekerjaan pegawai dan untuk tujuan organisasi atau instansi.

Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempejari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang pegawai. Kemudian menurut Sinn (2006:4), pelatihan (*training*) dalam bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Fitrianto dan Nurhidayanti (2018), yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian dari Sari dan Cahaya (2020), menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya program pengembangan karir yang dilakukan oleh di BPBD Provinsi Sulawesi Utara untuk menjamin kelangsungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai yang dihasilkan. Adanya pengembangan karir yang diberikan oleh bank memberikan pengaruh yang baik bagi pegawainya, akan tetapi agar dapat mendapat peningkatan karir yang baik juga tergantung dari hasil efektivitas kerja yang diberikan oleh pegawai itu sendiri. Hal inilah yang membuat semua pegawai dapat memperoleh peningkatan karir dan kondisi yang ada di BPBD Provinsi Sulawesi Utara sendiri peluang untuk mendapatkan peningkatan karir dapat dimiliki oleh setiap pegawai.

Pengembangan karir pegawai ditujukan baik kepada pegawai baru maupun lama agar pegawai dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta dalam organisasi secara nyata sehingga pegawai mampu menyelesaikan kinerja terbaik bagi organisasinya. Dalam hasil wawancara dengan salah satu pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara, pegawai ASN ditempatkan memerlukan program pengembangan karir pegawai. Program pengembangan karir pegawai akan membuat pegawai semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi atau instansi mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir pegawai, pegawai yang akan mengikuti program pengembangan karir adalah semua pegawai ASN agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan pegawai lama supaya mereka lebih memahami *technical skill, human skill, conceptual skill, dan managerial skill*.

Hasil penelitian dari Jessi, Tarigan, Syawaluddin (2020), menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian dari Ali dan Alimuddin(2021), menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan efektivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara merasakan suatu kondisi yang lebih baik dan pegawai tersebut menyadari bagian dari sistem dalam pelaksanaan organisasi atau instansi sehingga motivasi pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara adalah baik dilihat dari tanggapan responden sebesar 4,18 menyatakan bahwa motivasi pegawai adalah baik. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga mempunyai motivasi yang tinggi pula. Semakin individu dapat mengontrol dirinya dengan baik maka akan muncul motivasi yang mempengaruhi efektivitas kerja seorang pegawai.

Motivasi memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi maupun instansi. Karena dengan adanya motivasi maka pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi, tentunya efektivitas kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Penilaian motivasi kerja paling tinggi berdasarkan statistik deskriptif dari penelitian adalah bahwa pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan secepatnya, dan pegawai juga fokus dalam mengerjakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Berelson dan Stainer (2002) mengatakan motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian dari Husaeni, Herlina, dan Kartika (2021), menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian dari Hasyim(2019), menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Sebaiknya pihak BPBD Provinsi Sulawesi Utara lebih meningkatkan motivasi pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai, baik dari dalam maupun luar.
2. Pimpinan perlu memberikan kesempatan yang sama besarnya bagi setiap pegawai yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri dan mengembangkan kariernya dalam organisasi.
3. Pihak BPBD Provinsi Sulawesi Utara lebih memperhatikan kesesuaian pemberian pelatihan bagi pegawai sehingga pelatihan yang dilakukan tepat sasaran dan dapat mendorong efektivitas kerja pegawai yang membutuhkan pelatihan. Pemberian pelatihan yang tepat akan mendorong efektivitas kerja pegawai dalam melakukan tugasnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, R dan Alimuddin, F.(2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. PosIndonesia (Persero) Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.8, No2., Hal. 1-14.
<https://journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/download/63/55>. Diakses 01-10-2023.
- Atmosoeparto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Gramedia, Jakarta.
- Berelson, B & Steiner, G.A. (2002). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Rosdakarya, Bandung.
- Fitrianto, E dan Nurhidayanti, A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Instalasi Higiene Sanitasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang. *Potensio*, Vo.9, No.1, Hal. 30-37.
<http://journal.uyr.ac.id/index.php/potensio/article/viewFile/47/44>. Diakses 01-10-2023.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Cetakan kesembilan. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T.H. (2016). *Manajemen*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasyim.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Pandaan Migas Jawa Timur. *Jurnal Manajerial Bisnis*, Vol.3, No.1, Hal.77-89.
<http://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/mm/article/view/358/273>. Diakses 01-10-2023.
- Jessi, J., Tarigan, I., dan Syawaluddin, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Logikreasi Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, Vol. 6, No. 2, Hal.

48-57. <https://ejournal.pmci.ac.id/index.php/jbk/article/view/54>. Diakses 01-10-2023.

Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Rosada, Jakarta.

Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mondy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta.

Niati, D.R., Siregar, Z.M.E., & Prayoga, Y. (2021). *The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable*. Budapest International Research and Critics Institute-Journal, Vol.4, No 2, pp. 2385-2393. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/1940/pdf>. Diakses 01-10-2023.

Nugraha, R.A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Ramayana TBK Cabang Palembang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. http://repository.univ-tridinanti.ac.id/3457/1/BAB%20I_.pdf. Diakses 01-10-2023.

Nurbeti .(2021). Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesyia/article/download/1055/575/>. Diakses 01-10-2023.

Rachmawati, R. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, Vol.9, No.1, Hal. 1-16. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.945>. Diakses 01-10-2023.

Rusda, A., Verawati, D.M., dan Novitaningtyas, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Mitra pada CV. Herbiglow Natural Skincare. *Journal of March Management Research*, Vol. 4, No. 1, Hal. 60-77. <https://jom.untidar.ac.id/index.php/market/article/view/2501/pdf>. Diakses 01-10-2023.

Sari dan Cahaya, R. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah. <https://repository.umnaw.ac.id/jspui/handle/123456789/1390>. Diakses 01-10-2023.

Setiawan, F.H., Herlina, E., dan Kartika, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Vol.3, No.2, Hal. 140-149. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/5973/6246>. Diakses 01-10-2023.

Simanjuntak. (2021). “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Lihou Kabupaten Simalungun” *Repository Universitas HKBP Nommensen* <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/5830>

Sinn, A. (2006). *Manajemen syariah: Sebuah Kajian Histories dan Kontemporer*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.