

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang

Jesi Angria Utari¹, Nisa' Ulul Mafra²

¹Manajemen, FE Universitas PGRI Palembang

²Manajemen, FE Universitas PGRI Palembang, nisaulul29@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Human Resource Training and Development on the Performance of Radio Republic of Indonesia (RRI) Public Broadcasting Institution (LPP) Palembang. The population of this research is 126 employees, while the sample used in this study is 56 employees based on Slovin formula. The method used is quantitative descriptive. Data analysis used is multiple regression method, correlation coefficient, determination coefficient, F test and t test. The results of the discussion can be seen the correlation coefficient value of 0.849 means that the correlation coefficient level is very strong. The calculation of the coefficient of determination shows that the R Square value of 0.720 or 72% gives the meaning that the variables of HR training and development affect employee performance while the remaining 28% is influenced by other factors outside the variables studied. The results of the t test, it is known that the tcount of the training variable is 2.083 and the HR development tally is 4.518, both of which are greater than t table 2.005. While the F test obtained a value of 68.310 which means greater than Ftable 0.263. This shows that there is a significant influence both partially and simultaneously on human resource training and development on the performance of the Radio Republik Indonesia Public Broadcasting Agency (LPP) employees in Palembang.

Keywords: Training, HR Development and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang. Populasi penelitian ini adalah 126 orang pegawai, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 pegawai berdasarkan rumus slovin. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah metode regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil pembahasan dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,849 berarti hubungan tingkat koefisien korelasinya adalah sangat kuat. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,720 atau 72% memberikan makna bahwa variabel pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Hasil Uji t diketahui bahwa t_{hitung} variabel pelatihan sebesar 2,083 dan t_{hitung} pengembangan SDM sebesar 4,518 dimana keduanya lebih besar dari t_{tabel} 2,005. Sedangkan uji F diperoleh nilai sebesar 68,310 yang berarti lebih besar dari F_{tabel} 0,263. Hal Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang merupakan salah satu lembaga penyiar radio yang memiliki sistem penyiaran nasional, sehingga RRI Palembang selalu berusaha untuk membenahi diri agar menjadi lembaga penyiaran radio yang

profesional. Seiring dengan tuntutan publik dan perkembangan teknologi penyiaran sekarang, berbagai program dan mata acara siaran terus dikembangkan dan fasilitas infrastruktur pun bertahap telah disempurnakan. Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang juga melayani jika ada masyarakat yang ingin mengiklankan beberapa produk atau jasa kepada masyarakat dan mereka bisa melihat biaya pada tabel tarif jasa siaran dan jasa non siaran (prasarana) yang ditampilkan di dalam *website* RRI Palembang. Tarif jasa siaran merupakan jasa siaran yang dijual melalui siaran. Sedangkan jasa non siaran adalah jasa prasarana yang digunakan untuk pertemuan atau seminar. Tetapi jika masyarakat yang ingin mengiklankan produk dan mengadakan pertemuan atau seminar harus datang terlebih dahulu ke RRI Palembang untuk melakukan reservasi untuk pemasangan iklan dan pemakaian prasarana yang ada di RRI Palembang.

Walaupun memiliki sistem penyiaran nasional tidak membuat Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang berpuas diri. Banyak hal yang perlu dilakukan sebagai upaya pembenahan diri terutama yang berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia sebagai upaya untuk memenangkan persaingan dikarenakan banyaknya stasiun penyiaran swasta. Memandang pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, membuat suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dapat mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lainnya. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Upaya menyediakan sumber daya manusia yang kompeten dapat diperoleh melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi dapat diperoleh melalui identifikasi dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Melalui identifikasi dalam program pelatihan dan pengembangan perusahaan dapat menentukan kesesuaian kebutuhan perusahaan dan tugas serta mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan diri terhadap perkembangan teknologi dari perkembangan regulasi dunia usaha merupakan sasaran dari pelatihan dan pengembangan pegawai, sehingga pegawai kompeten melaksanakan tugas-tugasnya.

Bangun (2012:201) berpendapat pelatihan merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan. Seorang manajer yang tidak peduli terhadap kegiatan pelatihan akan menerima risiko yang dapat membahayakan kegiatan operasional perusahaan. Persaingan di pasar domestik maupun di tingkat internasional menuntut suatu perusahaan harus memiliki daya saing lebih baik dibandingkan perusahaan lainnya. Keadaan ini mengharuskan seorang manajer harus memperbaiki kinerja pada pegawainya melalui pelatihan kerja. Andrew E dalam Mangkunegara (2013:44) berpendapat pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan dapat memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti memperlihatkan kepada tenaga penjual baru mengenai cara menjual produk anda (Dessler, 2015:284).

Singodimedjo (2010:62) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2011:103), pengembangan Sumber daya manusia merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi dalam suatu perusahaan berarti adanya peningkatan kemampuan teknis, kemampuan berpikir, dan kemampuan manajerial dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan, dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang setingkat, perlu dilakukan pemahaman tentang pekerjaan tersebut melalui pelatihan pegawai. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara kontinyu dan sistematis akan berpengaruh kepada kinerja pegawai. Fahmi (2010:02) mengemukakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang sesuai dengan rencana. Informasi baru yang tersedia setelah rencana selesai disusun, mungkin menunjukkan perlunya dilakukan perubahan-perubahan kinerja yang baik adalah kinerja yang konsisten dengan tujuan organisasi. Sedangkan rencana mungkin tidak merefleksikan tindakan yang sebaiknya dilakukan berdasarkan kondisi-kondisi yang sekarang ini.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan kantor Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang memerlukan biaya, waktu dan tenaga yang relatif tidak sedikit, tetapi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dirasakan semakin penting untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang melakukan pemasangan terhadap pemasangan iklan dan pemakaian prasarana yang ada di Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang. Iklan yang ada di radio itu sangat penting bagi masyarakat, guna untuk mempermudah masyarakat mengetahui informasi-informasi yang sedang terjadi dan hangat dibicarakan.

Pengembangan sumber daya manusia Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang berupaya untuk meningkatkan keterampilan, keahlian dan ide-ide yang baru untuk dapat memajukan penyiaran Radio Republik Indonesia, agar dapat menarik pendengar-pendengar setia Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang dengan siaran-siaran baru. Untuk dapat memajukan penyiaran tersebut perlu pengembangan sumber daya manusia seperti mempersiapkan pegawai agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan peluang bagi pegawai

untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan kerjanya, sehingga pegawai dapat berpeluang mengembangkan kreativitas yang dimiliki.

Bentuk pelatihan yang dilaksanakan oleh Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang meliputi diklat teknis bagi pegawai yang memegang jabatan fungsional, serta diklat kepemimpinan bagi pejabat struktural mulai dari eselon IV hingga eselon I. Bentuk pelatihan untuk jabatan fungsional lebih ditekankan pada aspek teknis keterampilan sebagai profesionalisme di bidang *broadcast* (Siaran) merujuk pada *core bussines* Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang yaitu siaran. Jenis pelatihan yang dilakukan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang untuk meningkatkan profesionalisme pegawainya antara lain: 1) Pelatihan MC, 2) Pelatihan Presenter, 3) Pelatihan Reporter, 3) Pelatihan Dialog Interaktif, 4) Pelatihan Teknik Baca Berita, 5) Pelatihan Reporter Olahraga, 6) Pelatihan Liputan Berita.

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang merupakan salah satu Lembaga Penyiaran Radio dengan jumlah pegawai yang banyak. Permasalahan yang timbul terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang dalam melakukan tugas dan fungsinya adalah pekerjaan sering tidak sesuai rencana, penyelesaian yang tidak tepat waktu dan belum maksimal dalam bekerja, sehingga perlu melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk menjamin kelancaran acara siaran Radio Republik Indonesia Palembang dan mencapai tujuan perusahaan, agar Radio Republik Indonesia Palembang selalu maju untuk yang akan datang.

Karena pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dipandang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga hal ini perlu dilakukan. Penelitian yang serupa pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti Dahmiri dan Sakta (2014) dengan judul Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Siregar (2009) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja (studi kasus pada dinas perhubungan Kota Medan). Penelitian Wardana (2015) dengan judul Pegaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Tugujaya Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan kepada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:11). Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *proportionate stratified random sampling*.

D. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Dalam penelitian

ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 126 orang pegawai yang telah mengikuti pelatihan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang pegawai, dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot E^2)}$$

$$n = \frac{126}{1 + (126 \cdot 0,1^2)} = \frac{126}{2,26} = 55,75 \text{ menjadi } 56 \text{ orang}$$

E. TEHNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh memperoleh kedua jenis data diatas digunakan cara sebagai berikut: 1) Kuesioner (angket), yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). 2). Dokumentasi untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2010:274).

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif Kuantitatif yang menyajikan hasil penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis regresi yang melibatkan beberapa variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan variabel terikat (Y) (Sunyoto, 2012:83). Dengan rumus sebagai berikut:

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

2) Analisis Koefisien Korelasi

Pengukuran koefisien korelasi adalah pengukuran atau perhitungan korelasi dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas (X_1) dan (X_2) dan variabel terikat (Y) (Sunyoto, 2012:97).

3) Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui bagaimana kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

G. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Pegawai (Responden)

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		(Pegawai)	(%)
1	Laki-laki	21	37.5%
2	Perempuan	35	62.5%
Jumlah		56	100

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2018

Dari tabel diatas, diketahui responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 37,5% dan responden perempuan 35 atau 62,5%.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	
		(Pegawai)	%
1	20-29	1	1.78%
2	30-39	2	3.57%
3	40-49	20	35.73%
4	50-59	33	58.92%
Jumlah		56	100

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2018

Dari tabel diatas, diketahui responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 1 orang atau 1,78 %, responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 2 orang atau 3,57%, responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 20 orang atau 35,73 %, dan responden 50-59 tahun sebanyak 33 orang atau 58,92%.

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		(Pegawai)	%
1	SMA	15	26.78%
2	Diploma	2	3.57%
3	Strata1	29	51.78%
4	Strata2	9	16.07%
5	Strata3	1	1.80%
Jumlah		56	100

Sumber: Pengolahan Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui responden dengan status pendidikan SMA sebanyak 15 orang pegawai atau 26,78%, responden Diploma sebanyak 2 orang pegawai atau 3,57%, responden Strata 1 sebanyak 29 orang pegawai atau

51,78%, responden Strata 2 sebanyak 9 orang pegawai atau 16,07% dan responden Strata 3 sebanyak 1 orang pegawai atau 1,80%.

2. Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketelitian serta ketepatan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 4
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	r_{tabel} (n=56, $\alpha:0,05$)	r_{hitung}	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Pelatihan (X₁)	1	0.263	0.577	,878	Valid dan Reliabel
	2		0.470		Valid dan Reliabel
	4		0.767		Valid dan Reliabel
	5		0.536		Valid dan Reliabel
	6		0.655		Valid dan Reliabel
	7		0.741		Valid dan Reliabel
	8		0.804		Valid dan Reliabel
	9		0.836		Valid dan Reliabel
	10		0.732		Valid dan Reliabel
	Pengembangan SDM (X₂)		1		0.263
2		0.724	Valid dan Reliabel		
3		0.821	Valid dan Reliabel		
4		0.722	Valid dan Reliabel		
5		0.709	Valid dan Reliabel		
6		0.773	Valid dan Reliabel		
7		0.778	Valid dan Reliabel		
8		0.764	Valid dan Reliabel		

	9		0.681		Valid dan Reliabel
	10		0.649		Valid dan Reliabel
	11		0.786		Valid dan Reliabel
	12		0.813		Valid dan Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.263	0.547	,852	Valid dan Reliabel
	2		0.716		Valid dan Reliabel
	3		0.643		Valid dan Reliabel
	4		0.667		Valid dan Reliabel
	5		0.539		Valid dan Reliabel
	6		0.649		Valid dan Reliabel
	8		0.570		Valid dan Reliabel
	9		0.629		Valid dan Reliabel
	10		0.385		Valid dan Reliabel
	12		0.569		Valid dan Reliabel
	13		0.448		Valid dan Reliabel
	14		0.428		Valid dan Reliabel

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$ atau 0,05 dari jumlah data sebanyak 56 responden sebesar 0,263. Hasil r_{hitung} variabel pelatihan, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan kinerja pegawai lebih besar dari r_{tabel} dan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk tahap berikutnya. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70 dan dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel atau dengan kata lain kuesioner dapat dipercaya.

b. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel berikut menyajikan hasil perhitungan regresi linier berganda.

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,792	3,190		6,517	,000
1 Pelatihan	,287	,138	,278	2,083	,042
Pengembangan SDM	,490	,108	,602	4,518	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk pelatihan sebesar 0,287, koefisien regresi untuk pengembangan SDM sebesar 0,490 dan nilai konstanta 20,792. Berdasarkan nilai tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 20,798 + 0,287X_1 + 0,490X_2$.

- 1) Nilai 0,287 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X_1), artinya jika pelatihan meningkat sebesar satu-satuan sedangkan yang lain tetap (*ceteris paribus*) maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,287 satu-satuan. Apabila variabel pelatihan (X_1) menurun sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja pegawai sebesar 0,287 satu-satuan.
- 2) Nilai 0,490 merupakan nilai koefisien regresi untuk pengembangan SDM (X_2), artinya jika pengembangan SDM meningkat sebesar satu-satuan sedangkan yang lain tetap (*ceteris paribus*) maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,490 satu-satuan. Apabila variabel pengembangan SDM menurun sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja pegawai terhadap pengembangan SDM yaitu sebesar 0,490 satu-satuan.

c. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel berikut menyajikan hasil perhitungan koefisien korelasi.

Tabel 6
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,720	,710	3,008

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil korelasi berganda diperoleh sebesar 0,849 artinya hubungan pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sangat kuat karena dalam kategori interval koefisien 0,80-1,00 (Sugiyono, 2013:242). Koefisien determinasi sebesar 0,720, artinya pelatihan dan

pengembangan SDM terhadap kinerja berpengaruh 72,0% sedangkan 28% dipengaruhi faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti rekrutmen, disiplin kerja dan motivasi kerja.

d. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t (uji parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t bertujuan untuk menguji variabel bebas pelatihan dan pengembangan SDM terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara parsial. Tabel berikut menyajikan hasil dari uji t.

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,792	3,190		6,517	,000
Pelatihan	,287	,138	,278	2,083	,042
Pengembangan SDM	,490	,108	,602	4,518	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data diolah 2018, output SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas uji hipotesis secara parsial dengan uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,083 > 2,005$). Variabel pengembangan SDM menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,518 > 2,005$). Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Palembang. Nilai t_{tabel} didapat dari *product moment* dengan signifikansi alpha 5% dari jumlah responden sebanyak 56 orang. Hal ini berarti hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak

2. Hasil Uji F (uji simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang. Tabel berikut menyajikan hasil uji F.

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1236,524	2	618,262	68,310	,000 ^b
	Residual	479,690	53	9,051		
	Total	1716,214	55			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan
Sumber: data diolah, 2018

Dari uji Anova atau F test diatas didapat nilai F_{hitung} sebesar 68,310 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F dapat dikatakan berpengaruh sangat signifikan. Model regresi dapat dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.

H. PEMBAHASAN

1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang

Berdasarkan uji t untuk variabel pelatihan (X_1) diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,083 > 2,005$ kemudian p-Value (Sig) $0,042 < 0,05$ artinya secara parsial ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Palembang. Hasil ini menggambarkan keadaan bahwa selama ini pelatihan dilakukan telah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan pelatihan yang diikuti pegawai dapat meningkatkan kinerja dan keterampilan pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dahmiri dan Sakta (2014) berdasarkan penelitiannya hasil regresi yang diolah diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut $Y=12,665+0,0252 X$ artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Y) karena $r_{hitung} (3,680) > r_{tabel} (2,021)$.

2) Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang.

Berdasarkan uji t untuk variabel pengembangan SDM (X_2) diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,518 > 2,005$ kemudian p-Value (Sig) $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial ada pengaruh signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Palembang. Kinerja yang baik perlu didukung dengan pengembangan SDM sehingga dapat meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan berpikir dan kemampuan manajerial sehingga dapat mencapai kinerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siregar (2009) dengan menganalisis data yang hasilnya yaitu terdapat hubungan yang sedang antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0,624. Hal ini berarti koefisien korelasi positif dengan signifikansi sebesar 38,97%. Pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan sudah tinggi dan kinerja pegawai pun berada pada kategori tinggi. Sebagai proses yang berkesinambungan pengembangan sumber daya manusia harus mengedepankan kebutuhan kekinian pegawai agar semakin memperbaiki kualitas kerjanya.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang.

Hasil uji F untuk variabel pelatihan dan pengembangan SDM adalah nilai F_{hitung} sebesar $68,310 > F_{tabel} 0,263$ dan nilai p-value (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh sangat signifikan kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai secara simultan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada

pengaruh sangat signifikan antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

Diketahui nilai koefisien korelasi (R) secara keseluruhan sebesar 0,490 yang berarti besarnya pengaruh antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja sebesar 0,490 atau 49%. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) secara keseluruhan sebesar 0,720 atau 72% artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama dan sisanya 28% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Berikutnya penelitian terdahulu dari Wardana (2015) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Tugujaya Kecamatan Lempiung Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) pengaruh antara variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) terhadap kinerja (Y) memiliki hubungan yang erat. Pelatihan pegawai adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Tugujaya Kecamatan Lempiung Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).

I. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang. Hal ini terbukti bahwa meningkat dan menurunnya kinerja pegawai sangat ditentukan oleh variabel-variabel tersebut, serta penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa:

- a. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang.
- b. Ada pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang.
- c. Ada pengaruh antara pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang.

2) Saran

- a. Untuk meningkatkan pelatihan terhadap para pegawai, maka peneliti menyarankan kepada pihak LPP RRI Palembang untuk melakukan pelatihan-pelatihan yang berfokus pada bidang keahlian masing-masing pegawai. Dengan demikian pegawai akan lebih bisa berfokus pada bidang keahliannya masing-masing.
- b. Untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja, peneliti menyarankan kepada pihak LPP RRI Palembang untuk dapat menambah dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh pegawainya.
- c. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian dengan cara menambah variabel penelitian agar perusahaan lebih efektif menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai, misalnya rekrutmen, disiplin kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Dahmiri dan Kharisma Sakta. 2014. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, Volume 3 No.1 (www.academia.edu) diakses 20 Maret 2018.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: P.T. Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:Penerbit SMMA.
- Siregar, Sahat. 2009. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kota Medan)* ([http.scholar.google.co.id](http://scholar.google.co.id)) diakses 20 Maret 2018.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*. Yogyakarta:Gava Media.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: P.T. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: P.T. Alfabeta.
- Suwatno, dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wardana, Heru Niki. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Tugujaya Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)*. Palembang:Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Skripsi Tidak Dipublikasikan.