

PENGARUH PELATIHAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK (LPP)  
RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI)  
GUNUNGSITOLI

*By* ARSYID NURMAN TANJUNG

**2**  
**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA  
PENYIARAN PUBLIK (LPP) RADIO REPUBLIK  
INDONESIA (RRI) GUNUNGSITOLI**

**SKRIPSI**



**OLEH :**  
**ARSYID NURMAN TANJUNG**  
**NIM. 2319065**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS NIAS**  
**TA. 2024**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Komunikasi massa merupakan bentuk komunikasi yang ditujukan kepada audiens yang beragam dan tidak dikenal secara personal melalui berbagai media cetak maupun elektronik, memungkinkan penyebaran pesan secara luas dan cepat sehingga dapat diterima oleh banyak orang secara bersamaan. Menurut Romli yang dikutip dalam Maharani (2021), komunikasi massa adalah penyampaian pesan melalui media massa kepada audiens yang jumlahnya besar. Ini juga merupakan proses komunikasi yang terjadi ketika pesan dikirim dari lembaga penyiaran kepada khalayak yang bersifat massal melalui perangkat mekanis seperti radio, televisi, koran, dan film. Komunikasi memiliki tujuan untuk mengirim dan menerima pesan yang bisa dipahami secara bersamaan. Sebuah stasiun radio lebih fokus pada menciptakan program yang menarik dan kreatif, memungkinkan pendengar menikmati musik sambil menikmati program yang berkualitas.

Media penyiaran adalah salah satu alat komunikasi massa yang paling efektif untuk mencapai audiens yang luas. Sejarah mencatat bahwa media massa, termasuk radio, memainkan peran kunci dalam masyarakat modern. Manfaat dari radio sangat bervariasi tergantung pada kebutuhan individual pendengar, mulai dari informasi pariwisata, berita terkini, gaya hidup, hingga gosip selebriti, serta kebutuhan remaja dan lainnya. Radio, sebagai media komunikasi elektronik tertua dan paling terkenal di dunia, telah berhasil menyesuaikan diri dengan perubahan zaman dengan mengembangkan kemitraan yang saling menguntungkan dan melengkapi dengan media lainnya. (kompasiana, 21 Desember 2021).

Radio Republik Indonesia (RRI) merupakan badan penyiaran publik yang menjalankan aktivitas radio secara mandiri, tidak memihak, dan bertujuan untuk menyediakan layanan informasi, pendidikan, hiburan yang positif, pengawasan sosial, dan pengikat sosial, sambil juga berperan dalam melestarikan warisan budaya bangsa, untuk kepentingan semua lapisan

masyarakat melalui penyiaran radio yang mencakup seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. (PUSDATIN RRI, 2023).

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Gunungsitoli berada di Kota Gunungsitoli sejak adanya pemekaran daerah otonomi yang sebelumnya memiliki satu Kabupaten yakni Kabupaten Nias. Pada awal berdirinya, RRI Gunungsitoli dicantumkan di Kabupaten Nias, merupakan bagian dari Pulau Nias yang terletak di bagian Barat Pulau Sumatera, dan termasuk wilayah Provinsi Sumatera Utara, maka tidak heran dimasa-masa penjajakan pembangunan RRI di Pulau Nias, istilah yang digunakan adalah RRI Nias. Kini setelah Kabupaten Nias dimekarkan menjadi Kabupaten Nias Selatan, Kota Gunungsitoli, Kabupaten Nias Barat dan Nias Utara, RRI Gunungsitoli secara administratif berada di Kota Gunungsitoli sebagai jantung Kepulauan Nias.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah LAKIP 2022. Laporan Kinerja LPP RRI Gunungsitoli disusun berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tanggal 15 Juni 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja pemerintah dan Surat Keputusan Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX /6/8/2003 tanggal 25 maret 2003 tentang pedoman penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, LAKIP LPP RRI merupakan wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi menuju LPP RRI Gunungsitoli yang akuntabel dan bekerja secara efektif dan efisien serta responsip terhadap aspirasi masyarakat yang berkembang.

Adapun Capaian yang di hasilkan oleh LPP RRI Gunungsitoli di tahun 2022 sebagai berikut: Dalam tahun 2022 LPP RRI Gunungsitoli menetapkan sebanyak 1 (satu) tujuan, 2 Program/Kegiatan dengan 11 indikator kinerja/Kegiatan sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022 yang ditetapkan dalam RENSTRA dan perjanjian Kinerja yang ditetapkan oleh Dirut LPP RRI.

Adapun indikator kinerja satker LPP RRI Gunungsitoli yang di tuangkan dalam Perjanjian kinerja satker adalah sebagai berikut :



**Gambar 1.1: Perjanjian Kinerja LPP RRI Gunung Sitoli Tahun 2022**

NO.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Realisasi Tahunan
1.	Implementasi RB	8 Area	11.00	137.50 %
2.	Jangkauan Siaran	89 %	125.00	140.45 %
3.	Jumlah Pendapatan PNB	424.860.000 Rupiah	40.160.039.05	9.45 %
4.	Jumlah PNB 2022	50.000.000 Rupiah	98.124.000.00	196.25 %
5.	Jumlah Rupiah Murni 2022	7.480.408.000 Rupiah	14,543.756.836.00	194.42 %
6.	Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Siaran RRI	80 %	113.00	141.25 %
7.	Kinerja Pelaksanaan Anggaran	87 %	97.23	111.76 %
8.	Penyediaan Kualitas Layanan Informasi Publik	85 %	122.00	143.53 %
9.	Penyelesaian Pengaduan Masyarakat	90 %	111.00	123.33 %
10.	Sosialisasi/Branding RRI Kepada Masyarakat/Stekholder	12 Bulan	15.00	125.00 %
11.	Stakeholder Yang Memanfaatkan Stasiun Penyiaran RRI Sebagai Media Penyebarluasan Informas	80 Stakeholder	141.00	176.25 %
<b>Nilai Akhir</b>				<b>136.29 %</b>

*Sumber : Aplikasi SIMLAKIN*

Bila di lihat dari gambar yang ada terdapat penurunan di salah satu indikator Kinerja dan capainya tidak mencapai target, yaitu pada Indikator Pendapatan PNB pada tahun 2022.

Penerimaan Negara Bukan pajak yang selanjutnya disingkat PNB adalah pungutan yang dibayar oleh orang pribadi atau badan dengan memperoleh manfaat langsung maupun tidak langsung atas layanan atau pemanfaatan sumber daya dan hak yang diperoleh negara, berdasarkan peraturan perundang-undangan, yang menjadi penerimaan pemerintah pusat di luar penerimaan perpajakan dan hibah dan dikelola dalam mekanisme anggaran pendapatan dan belanja negara. (UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 9 TAHUN 2018).

Oleh karena itu, ada banyak langkah yang dapat diambil untuk melakukan perbaikan diri, terutama dalam hal meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia agar produktivitas kinerja meningkat dan tujuan organisasi tercapai. Hal ini penting mengingat

<sup>2</sup> banyaknya stasiun penyiaran swasta yang ada. Mengakui pentingnya peran manusia dalam persaingan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dalam dunia bisnis, membuat organisasi harus memiliki keunggulan yang membedakannya dari organisasi lain.

<sup>2</sup> Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli, sebagai salah satu Lembaga Penyiaran Publik (LPP) dengan jumlah pegawai yang besar, menghadapi berbagai tantangan terkait kinerja pegawainya. Masalah yang muncul termasuk ketidaksesuaian pekerjaan dengan rencana, penyelesaian yang tidak tepat waktu, dan kinerja yang belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guna memastikan kelancaran acara siaran RRI Gunungsitoli dan mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi ditekankan, dengan kemampuan yang teruji untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Motivasi kerja juga penting untuk mempertahankan semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti budaya, pelatihan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan dianggap sebagai kegiatan yang penting dan umum dalam pengembangan karyawan, yang dapat mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan kinerja yang tinggi dari karyawan, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Dessler dalam Gustina dkk (2022) pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Widodo (2018), pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan motivasi karyawan sesuai dengan kebutuhan mereka. Ini memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar

yang ditetapkan. Larasati (2018) juga menggambarkan pelatihan sebagai proses pendidikan singkat yang terorganisir dengan baik, di mana karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Kurniawati (2020) menjelaskan bahwa pengembangan SDM adalah upaya yang direncanakan secara terus-menerus untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam jangka panjang, dengan tujuan memastikan ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi dan meningkatkan kinerja individu yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Sementara itu, Noe (2020) menyatakan bahwa pengembangan mencakup pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, serta penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan, dengan fokus pada persiapan karyawan untuk tanggung jawab manajerial.

Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, pemanfaatan teknologi menjadi faktor kunci. Di era digital ini, pelatihan dan pengembangan karyawan dalam mengadopsi teknologi terkini dapat membantu mereka mengikuti perkembangan tersebut. Ketika karyawan memiliki keahlian yang memadai dalam bidang pekerjaan mereka, mereka dapat menemukan pendekatan baru yang lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin.

Melalui pelatihan dan pengembangan yang rutin, kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat ditingkatkan. Kecepatan pembelajaran karyawan dalam hal-hal baru menjadi nilai tambah bagi perusahaan, memungkinkannya untuk memimpin dalam persaingan bisnis. Selain itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan juga dapat menghemat anggaran perusahaan, karena pegawai yang terlatih dan terampil cenderung lebih percaya diri dan merasa dihargai oleh perusahaan mereka. Karena latihan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dianggap memiliki dampak positif pada peningkatan produktivitas pegawai, langkah ini dianggap penting untuk dilakukan.

Penelitian yang serupa pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti Alisya Dwi Maysaroh (2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan

Pengembangan Sumber daya Manusia terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh variabel Motivasi Pada bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember, Nur Aina Sari (2023) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Staf Pengajar Di Sempoa Sip Riau. Penelitian M.Rizky Pippo Pratama (2020) dengan judul Pegaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant.

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli memiliki jumlah pegawai yang signifikan. Berdasarkan penelitian sementara pada 18 Juli 2023, yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara, ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli. Masalah-masalah tersebut meliputi ketidaksesuaian pekerjaan dengan rencana yang telah ditetapkan, penyelesaian tugas yang belum optimal, kurangnya tingkat profesionalisme seperti kurangnya kecepatan dalam menyampaikan berita terbaru kepada pendengar, ketidakproporsian antara jumlah pendengar dengan cakupan siaran, kurangnya optimalisasi siaran luar negeri sebagai alat diplomasi, dan kurangnya keterkaitan teknologi RRI dengan perkembangan teknologi digital global.

Misalnya jika terjadi suatu kejadian atau informasi penyiaran seringkali mengalami keterlambatan dalam penyampaian informasi terbaru tersebut. Selain itu, terjadinya kendala dalam penyampaian informasi sehingga informasi kemungkinan terlambat untuk diberitakan.

Dengan fenomena yang muncul dapat mengakibatkan menurunnya grafik presentasi target kinerja satuan kerja LPP RRI Gunungsitoli, mengakibatkan menurunnya minat masyarakat untuk dapat bekerjasama terhadap LPP RRI Gunungsitoli, masyarakat tidak lagi menjadikan saluran radio republik indonesia sebagai media utama dalam mendapatkan informasi terbaru, menurunnya jumlah stakeholder berbagai instansi atau lembaga yang memanfaatkan stasiun penyiaran RRI sebagai media

penyebarluasan informasi, dengan menurunnya minat stakeholder secara tidak langsung berdampak pada hasil kinerja lembaga RRI Gunungsitoli.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli dengan judul

**2**  
“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari konteks di atas, permasalahan yang muncul terkait kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli termasuk ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan rencana yang telah ditetapkan, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, belum optimalnya pencapaian target kinerja, serta kurangnya tingkat profesionalisme dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar acara siaran Radio Republik Indonesia Gunungsitoli dapat berjalan lancar dan perusahaan mencapai tujuannya, serta agar Radio Republik Indonesia Gunungsitoli tetap berkembang untuk masa depannya..

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi batasan masalah pada penelitian ini ialah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang di adakan atau di ikuti oleh pegawai lembaga penyiaran publik radio republik Indonesia Gunungsitoli.

#### 1.4 <sup>9</sup> Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah :

1. <sup>2</sup> Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli.

#### 1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Mengetahui seberapa besar <sup>2</sup> pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Gunungsitoli yang nantinya menjadi tambahan bagi perkembangan literatur tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Manfaat Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan-bahan dalam penulisan karya tulis ilmiah yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi manajemen strata satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

2. Bagi Universitas Nias

Penelitian ini dapat memperluas wawasan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan serta pengembangannya di lingkungan lembaga Universitas Nias.

3. Bagi Lokasi Penelitian

Kantor Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli dapat memberikan gambaran kepada kantor dan Evaluasi tentang pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian mendatang yang berkaitan dengan Pelatihan dan pengembangan SDM.

1.7 **Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan penelitian ini disajikan beberapa sistematika penulisan yang terdiri dari lima sub bab yaitu sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan terkait dengan permasalahan penelitian dimulai dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai teori yang relevan dengan penelitian, menjelaskan secara singkat mengenai teori dasar penelitian, membahas tentang penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pokok pembahasan agar dapat dikaitkan dengan kerangka berpikir untuk menjelaskan variable dan konsep yang diteliti, selanjutnya pengembangan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini metode penelitian berisi tentang cara untuk melakukan penelitian yang mencakup jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian.



#### **4** **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan mengenai hasil dan pembahasan dari penelitian ini untuk bisa menjawab permasalahan dan tujuan dari penelitian ini, serta bersifat mengenai objek penelitian, pengujian hasil dari pengelolaan data serta pembahasan hasil analisisnya.

#### **4** **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan mengenai hasil dan pembahasan dari penelitian ini untuk bisa menjawab permasalahan dan tujuan dari penelitian ini, serta bersifat mengenai objek penelitian, pengujian hasil dari pengelolaan data serta pembahasan hasil analisisnya.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada sub bab terakhir ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dapat menjadi penutup dan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Lampiran

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Teori

##### 2.1.1 Pengertian Pelatihan

Perkembangan suatu organisasi instansi tidak terlepas dari perkembangan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang menitik beratkan pada kualitas dan keterampilan instansi yang meningkatkan kinerja karyawan yang harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan program latihan.

Kasmir (2016:125) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses tersusun yang disiapkan untuk membentuk dan membekali karyawan dengan memperluas pemahaman, menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya lewat pengalaman belajar untuk menaikkan efektifitas kinerja. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Suryantiko, D. & Lumintang, G. yang dikutip oleh Muhammad Rifqi dkk (2023), pelatihan merupakan suatu proses pendidikan singkat yang dijalani dengan cara sistematis dan terorganisir, di mana karyawan non-manajerial diberikan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu. Pandangan ini sejalan dengan Ivancevich seperti yang disebutkan dalam penelitian oleh Muhammad Rifqi Ananto dkk (2023), yang menggambarkan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam tugas saat ini maupun di masa depan saat mereka menduduki posisi lain.

Secara umum, para ahli tersebut memandang pelatihan sebagai suatu strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi, keterampilan, dan sikap dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Ajar(2020:22) Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja.

Menurut Widodo (2018) pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan.

Demikian pula menurut Larasati (2018) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

### 2.1.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Menurut Sikula seperti yang dijelaskan dalam Donni (2016), tujuan-tujuan pelatihan meliputi:

1. Meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki kinerja kurang memuaskan karena kekurangan keterampilan menjadi prioritas pelatihan.
2. Menyelaraskan keahlian karyawan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat menggunakan teknologi terbaru secara efektif.

3. Mempercepat pembelajaran bagi karyawan baru agar dapat menjadi kompeten dalam pekerjaan. Karyawan baru seringkali tidak memiliki keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai standar mutu yang diharapkan.
4. Membantu dalam penyelesaian masalah operasional. Manajer seringkali dihadapkan pada tantangan kelangkaan sumber daya dan berbagai masalah operasional, dan pelatihan dapat menjadi solusi untuk mengatasi masalah tersebut.
5. Persiapan karyawan untuk promosi. Program pengembangan karier yang sistematis dapat menjadi cara untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Pelatihan merupakan elemen kunci dalam pengembangan karier internal karyawan.

Pelatihan yang dilaksanakan dengan efektif akan membawa dampak positif bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar dapat mencapai kinerja yang optimal.. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan rasa saling menghargai di antara sesama karyawan, yang merupakan bagian dari proses kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Widodo (2018), tujuan utama dari suatu program pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi pegawai sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka di dalam organisasi. Keberhasilan pelatihan diukur dengan kemampuan individu yang mengikuti pelatihan untuk memperoleh pengetahuan baru. Selain itu, tujuan pelatihan juga termasuk peningkatan mutu sumber daya manusia yang kompeten. Program pelatihan yang didesain secara sistematis dan dilaksanakan dengan baik diharapkan mampu mencapai tujuan tersebut.

### 2.1.3 Indikator Pelatihan

Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan.

Indikator adalah suatu standar dasar yang menunjukkan kondisi

tertentu yang digunakan dalam mengukur perubahan. Pada penelitian ini, indikator pelatihan menurut (Wahyuningsih, 2019) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan,
2. Materi sistem pelatihan,
3. Metode yang digunakan,
4. Instruktur pelatihan/kualifikasi pelatih,
5. Kualifikasi peserta.

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad Busro (2018) indikator – indikator pelatihan, antara lain:

1. Jenis pelatihan  
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan, diperlukan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan etika kerja bagi karyawan tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan  
Tujuan pelatihan haruslah konkret dan dapat diukur; hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja sehingga peserta mampu mencapai kinerja yang optimal.
3. Materi pelatihan  
Materi pelatihan mencakup pengelolaan, tata naskah, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.
4. Metode pelatihan  
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode partisipatif seperti diskusi kelompok, konferensi, simulasi, dan simulasi dalam kelas.
5. Kualifikasi peserta  
Peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan staf yang direkomendasikan oleh pimpinan.

#### **2.1.4 Jenis - Jenis Pelatihan**

Menurut Rosleny Marliani (2018), jenis-jenis model pelatihan yang dapat diselenggarakan mencakup:

1. Pelatihan Keahlian: Merupakan pelatihan yang relatif sederhana di mana kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui evaluasi yang cermat. Efektivitas pelatihan dinilai berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan pada tahap evaluasi.
2. Pelatihan Ulang: Bertujuan untuk memberikan karyawan keahlian yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan dalam tuntutan pekerjaan.
3. Pelatihan Lintas Fungsional: Melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan tugas-tugas dalam bidang lain selain bidang pekerjaan utama mereka.
4. Pelatihan Tim: Mendorong kerjasama antara individu dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama.
5. Pelatihan Kreativitas: Berdasarkan asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari, pelatihan ini memberi kesempatan kepada tenaga kerja untuk menghasilkan gagasan baru dengan pertimbangan rasional, biaya, dan keahlian yang ada.

## **2.2 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan SDM dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusianya dalam entitas organisasi tersebut dan pada akhirnya meningkatkan produktifitas organisasi secara menyeluruh.

Menurut Noe seperti yang dikutip dalam Gustina (2022), pengembangan merujuk pada berbagai metode seperti pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan interpersonal, serta evaluasi kepribadian, keterampilan, dan kemampuan. Semua ini bertujuan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tugas atau posisi yang akan datang dengan lebih siap.

Menurut Wibowo & Kusmiyanti (2021), Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk mengambil tanggung

jawab yang lebih besar atau berbeda di dalam suatu organisasi. Ini sering melibatkan peningkatan kemampuan atau keterampilan agar individu menjadi lebih kompeten dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Krismiyati (2017) mengartikan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai inisiatif untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu di dalam organisasi, sekaligus memberikan peluang kemajuan karier yang didukung oleh adaptabilitas organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sementara menurut Isnar Budiarti (2018), Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan usaha untuk meningkatkan kapasitas teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau posisi yang diemban, melalui program pendidikan dan pelatihan. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan bahwa karyawan memiliki kehidupan pribadi di luar pekerjaan, sehingga hubungan timbal balik yang menguntungkan harus diciptakan. Dengan demikian, aspek kemanusiaan menjadi fundamental dalam pengembangan karyawan.

Secara keseluruhan, Pengembangan Sumber Daya Manusia diakui sebagai bagian yang tak terpisahkan dari manajemen Sumber Daya Manusia organisasi.

### **2.2.1 Tujuan Pengembangan SDM**

Menurut Kurniawati (2020), pengembangan SDM bertujuan antara lain untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan, sehingga dapat bekerja lebih baik secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017), tujuan dari pengembangan SDM mencakup:

1. Peningkatan produktivitas kerja pegawai yang tercermin dalam peningkatan kualitas dan kuantitas produksi.
2. Peningkatan efisiensi dalam penggunaan tenaga, waktu, dan bahan baku, serta pengurangan keausan mesin.



3. Pengurangan kerusakan barang, produksi, dan mesin karena peningkatan keahlian dan keterampilan pegawai.
4. Pengurangan tingkat kecelakaan kerja pegawai.
5. Peningkatan pelayanan kepada pelanggan organisasi sebagai upaya untuk menjaga daya tarik organisasi.
6. Peningkatan kualitas pegawai yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.
7. Meningkatnya kesempatan untuk kemajuan karier bagi pegawai.
8. Peningkatan kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan yang efektif dan cepat.
9. Peningkatan kualitas kepemimpinan seorang pemimpin.
10. Peningkatan perhatian terhadap balas jasa kepada pegawai.
11. Memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat sebagai pengguna layanan atau produk organisasi..

### **2.2.2 Jenis-jenis Pengembangan SDM**

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal menurut Hasibuan dalam Gustina (2022):

1. Pengembangan informal merujuk pada upaya karyawan untuk melatih dan meningkatkan dirinya sendiri melalui pembelajaran buku-buku dan literatur yang relevan dengan pekerjaan atau jabatannya. Ini menunjukkan motivasi tinggi dari karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerjanya secara mandiri. Manfaatnya bagi perusahaan adalah meningkatnya prestasi kerja karyawan serta peningkatan efisiensi dan produktivitas.
2. Pengembangan formal adalah ketika perusahaan menugaskan karyawan untuk mengikuti program pendidikan atau pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh perusahaan sendiri maupun lembaga pendidikan atau pelatihan lainnya. Hal ini dilakukan oleh perusahaan sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa depan, baik untuk peningkatan kualitas kerja maupun perkembangan karier karyawan.

### 2.2.3 Indikator pengembangan SDM

Menurut Syadam dalam Jelina dkk (2023) adapun indikator-indikator pengembangan dapat kita lihat sebagai berikut:

- 1.Peningkatan Keterampilan
- 2.Meningkatkan Produktifitas
- 3.Meningkatan Efisiensi
- 4.Meningkatan Kualitas Produk
- 5.Meningkatkan Kinerja
- 6.Meningkatkan Kepuasan Kerja
- 7.Meningkatkan Organisasi
- 8.Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Kerja

### 2.3 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2019), kinerja merujuk pada hasil kerja dan tindakan yang mencapai tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu. Sementara menurut Afandi (2021), kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan aktivitas sesuai dengan tanggung jawabnya dengan mencapai hasil yang diharapkan.

Kasmir (2019) mengidentifikasi beberapa indikator kinerja, termasuk:

1. Kualitas (Mutu), yang melibatkan evaluasi kinerja berdasarkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu proses tertentu.
2. Kuantitas, yang melibatkan pengukuran kinerja berdasarkan jumlah atau kuantitas hasil yang dihasilkan oleh individu.
3. Waktu, yang mengacu pada batasan waktu tertentu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap batas waktu dapat menunjukkan kinerja yang kurang baik.
4. Ketepatan waktu, yang menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan kegiatan atau mencapai hasil produksi dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna

mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika".

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

### **2.3.1 Tujuan Kinerja**

Tujuan Kinerja Karyawan Menurut Fahmi (2014) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Menurut Afandi (2021) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi

pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja

### **2.3.3 Indikator–Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins seperti yang dijelaskan dalam Prasyanti (2018), indikator-indikator tersebut adalah:

1. Kualitas Kerja: Termasuk tingkat kerapihan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas serta kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja: Merupakan jumlah hasil yang dihasilkan, yang bisa diukur dalam satuan seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
3. Produktivitas: Merujuk pada kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta hasil yang memuaskan dari upaya tersebut.
4. Efektivitas: Berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan yang tepat waktu, menunjukkan bahwa alokasi waktu yang tersedia dimanfaatkan secara efektif..

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu, oleh sebab itu berdasarkan penelitian terdahulu dijadikan acuan dan merupakan perkembangan dari beberapa penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut ini penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Gustina dkk (2022)	Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)	pelatihan dan pengembangan perlu dilaksanakan secara adil, transparan dan dilakukan evaluasi untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan tersebut.
<p>Perbedaan penelitian: Perbedaan antara kedua penelitian adalah terletak pada konteks perusahaan dan metode penelitian Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif dan studi literatur atau <i>library research</i>. Yang satu berfokus meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. sementara penelitian ini berfokus pada pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai LPP RRI Gunungsitoli.</p> <p>Persamaan penelitian: Kedua penelitian ini Meneliti tentang sasaran pelatihan dan pengembangan SDM.</p>			
2	Like Octaviani (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan terhadap Kinerja karyawan Dengan kemampuankerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pt. Linknet tbk, Tangerang)	Variabel pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel kemampuan kerja karyawan. Variabel pengembangan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel kemampuan kerja karyawan. Variabel pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel

		<p>pengembangan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel kemampuan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel pelatihan mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel kemampuan kerja karyawan. Variabel pengembangan mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel kemampuan kerja karyawan.</p>
<p>Perbedaan penelitian: Perbedaan kedua penelitian ini terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian yang satu menggunakan <sup>9</sup> Jenis penelitian ini adalah <i>explanatory research</i> yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.. sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif</p>		
<p>Persamaan penelitian: Kedua penelitian menggunakan angket berupa kuesioner dalam pengumpulan data yang di berikan kepada responden analisis kualitatif dengan analisis data berupa keterangan, penjelasan dan pembahasan teori, dan Meneliti tentang sasaran pelatihan dan pengembangan SDM.</p>		

3	Diah Hanggraeni (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk.Bontang	Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data pengujian hipotesis yang dilakukan adalah variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), selain itu variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel pengembangan (X2).
<p>Perbedaan penelitian: Penelitian dengan judul “pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Bontang. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian, waktu, dan jumlah sampel yang di gunakan</p> <p>Persamaan penelitian: Kedua penelitian ini berfokus pada pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai.</p>			
4	Hesti Sholikah,dkk (2022)	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera	Pemuan penelitian menunjukkan kualitas sistem informasi sumber daya manusia dan pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan disiplin kerja. Hal ini memastikan bahwa kualitas sistem sumber daya manusia yang disertai dengan keseriusan pekerja dalam pelatihan dan pengembangan akan memperkuat disiplin kerja

	<p>Perbedaan penelitian: Penelitian terdahulu ini fokus Kualitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera sedangkan pada penelitian ini fokus pada pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli.</p>	
	<p>Persamaan penelitian: kedua Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.</p>	
5	<p>M.Rijali Malik Sitepu (2019)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Antarmitra Sembada Cabang Medan</p> <p>diperoleh bahwa variable Pelatihan (<math>X_1</math>) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (<math>X_2</math>), berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (<math>Y</math>), PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variable Pelatihan diperoleh nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>4,267 &gt; 1,669</math>) dengan tingkat signifikansi <math>0,00 &gt; 0,05</math> dan untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>2,444 &gt; 1,669</math>) dengan tingkat signifikat <math>0,00 &gt; 0,05</math> dapat disimpulkan bahwa faktor (Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusi) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan dan uji F diperoleh nilai <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> (<math>13,981 &gt; 3.13</math>), dengan hipotesis</p>



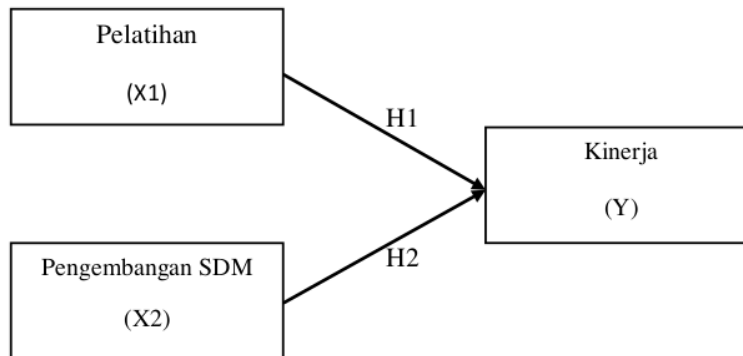
		<p>Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (<math>X_1</math>) dan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (<math>X_2</math>) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (<math>Y</math>).</p>
	<p>Perbedaan penelitian: Perbedaan antara kedua penelitian ini adalah terletak pada konteks dan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan, apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan, serta apakah Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan. sedangkan penelitian ini berfokus pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang di adakan atau di ikuti oleh pegawai lembaga penyiaran publik RRI Gunungsitoli.</p> <p>Persamaan penelitian: Kedua penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.</p>	

## 2.5 Kerangka Konseptual

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2019) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka Konseptual menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen ( $X$ ) dan dependen ( $Y$ ). Dalam penelitian ini, variabel independen yang ingin diteliti yaitu dua elemen dalam pelatihan dan pengembangan SDM. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja ( $Y$ ). Subjek penelitiannya pegawai

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungситoli.

**Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir**



Dari penggambaran kerangka berpikir di atas maka penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Hal didasarkan dari fenomena latar belakang penelitian, peneliti menduga terjadi hubungan yang mempengaruhi dari variabel-variabel tersebut, yang akan di buktikan melalui beberapa pengujian tervaliditas.

## 2.6 Hipotesis

Secara etimologis, hipotesis berasal dari dua kata hypo yang berarti “kurang dari” dan thesis yang berarti pendapat. Jadi hipotesis merupakan suatu pendapat atau kesimpulan yang belum final, yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara yang diajukan untuk memecahkan suatu masalah, atau untuk menerangkan suatu gejala. Hipotesis Definisi hipotesis menurut Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D adalah merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono,( 2017)

Hipotesis Nol (H0) yaitu hipotesis yang diuji. Biasanya, hipotesis ini merupakan pernyataan yang menunjukkan bahwa suatu

parameter populasi memiliki nilai tertentu. Hipotesis nol biasa dinyatakan dengan kata-kata “tidak ada perbedaan”.

### **2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Tamsuri seperti yang dijelaskan dalam tahun (2022), pelatihan (training) merupakan suatu proses pendidikan yang singkat dengan prosedur yang terorganisir secara sistematis, di mana karyawan non-manajerial diberikan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu.

H0 : Tidak berpengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

H1 : Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

### **2.6.2 Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Krismiyati seperti yang dijelaskan pada tahun (2017), Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu di dalam organisasi, serta menyediakan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

H0 : Tidak berpengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai

H2 : Ada pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka - angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Adapun jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono seperti yang dijelaskan pada tahun (2018), analisis penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi atau berlaku secara umum.

Alasan memilih jenis penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif berdasarkan dengan tema yakni Pelatihan dan pengembangan karyawan dimana Pada umumnya penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk menjabarkan fenomena atau memahami polanya dengan cara yang terukur. Dengan menggunakan metode kuantitatif peneliti dapat memahami kuantitas sebuah fenomena yang dapat digunakan nantinya untuk perbandingan. Dengan menggunakan statistik inferensial, peneliti dapat melihat pola hubungan, interaksi, dan kausalitas atas fenomena yang diamati.

Pada umumnya penelitian kuantitatif adalah perwujudan dari paradigma berfikir Deduktif (umum ke khusus) dimana peneliti mencoba mencari pengetahuan baru atau menguji keabsahan pengetahuan yang telah ada terhadap fenomena empiris yang peneliti amati.

Kemudian sebagai peneliti tentunya telah melakukan Pra-penelitian kepada Senior – senior yang telah menamatkan dunia perkuliahan pada Universitas Nias mengenai metode penelitian kuantitatif ini, peneliti juga

dengan mudah memperoleh data serta Referensi (Jurnal - Skripsi) untuk menguatkan data – data penelitian ( Ilmiah).

1. Lebih ilmiah : Sejumlah besar data dikumpulkan dan kemudian dianalisis secara statistik. Hal ini hampir menghapus bias, dan jika lebih banyak peneliti melakukan analisis terhadap data, mereka akan selalu mendapatkan angka yang sama di akhir data.
2. Sensitif terhadap kontrol : Peneliti memiliki kendali lebih besar atas cara pengumpulan data dan lebih jauh dari eksperimen. Perspektif luar diperoleh dengan menggunakan metode ini.
3. Kurang bias/objektif : Penelitian bertujuan objektif yaitu tidak bias, dan terpisah dari data. Peneliti telah dengan jelas mendefinisikan pertanyaan penelitian yang dicari jawaban obyektifnya.
4. Terfokus : Desain penelitian ditentukan sebelum dimulai dan penelitian digunakan untuk menguji suatu teori dan pada akhirnya mendukung atau menolaknya.
5. Berurusan dengan sampel yang lebih besar : Hasilnya didasarkan pada ukuran sampel yang lebih besar yang mewakili populasi. Ukuran sampel yang besar digunakan untuk mendapatkan hasil yang valid secara statistik dalam wawasan pelanggan.
6. Repeatable : Penelitian biasanya dapat direplikasi atau diulang, mengingat reliabilitasnya yang tinggi.
7. Disusun dalam metode analisis sederhana : Data yang diterima berbentuk angka dan statistik, seringkali disusun dalam tabel, bagan, gambar, atau bentuk non-tekstual lainnya.
8. Dapat digeneralisasikan : Proyek dapat digunakan untuk menggeneralisasi konsep secara lebih luas, memprediksi hasil di masa depan, atau menyelidiki hubungan sebab akibat. Temuan dapat digeneralisasi jika proses seleksi dirancang dengan baik dan sampel mewakili populasi penelitian.
9. Relatable : Penelitian kuantitatif bertujuan untuk membuat prediksi, menetapkan fakta dan menguji hipotesis yang telah dikemukakan. Hal ini bertujuan untuk menemukan bukti-bukti yang mendukung atau tidak

mendukung hipotesis yang ada. Ini menguji dan memvalidasi teori yang sudah dibangun tentang bagaimana dan mengapa fenomena terjadi.

10. Lebih terstruktur : Peneliti menggunakan alat, seperti kuesioner atau peralatan untuk mengumpulkan data numerik.
11. Terkait dengan penelitian tahap selanjutnya : Penelitian kuantitatif biasanya direkomendasikan pada penelitian tahap selanjutnya karena menghasilkan hasil yang lebih dapat diandalkan.
12. Konsisten dengan data : Dengan penelitian kuantitatif, Anda mungkin mendapatkan data yang tepat, dapat diandalkan dan konsisten, kuantitatif dan numerik.
13. Lebih dapat diterima : Ini mungkin memiliki kredibilitas yang lebih tinggi di antara banyak orang yang berpengaruh (misalnya, administrator, politisi, sponsor, donor)
14. Cepat : Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif relatif cepat (misalnya wawancara telepon). Selain itu, analisis data relatif memakan waktu lebih sedikit (menggunakan perangkat lunak statistik).

### 3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) variabel penelitian (objek penelitian) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Silaen seperti yang dijelaskan pada tahun 2018, variabel penelitian merupakan konsep yang memiliki nilai yang bervariasi atau memiliki karakteristik yang dapat diamati atau diukur dengan nilai yang berbeda-beda. Dalam konteks penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel independen atau yang sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, atau antecedent. Dalam Bahasa Indonesia, variabel ini juga sering disebut sebagai variabel bebas karena memengaruhi atau menjadi sebab dari perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Selanjutnya, variabel dependen atau yang sering disebut variabel output, kriteria, atau konsekuensi, dalam Bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat karena tidak dapat dimanipulasi atau dianggap konstan.

Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y).

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut sugiyono (2019) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti yang kemudian di pelajari dan di ambil kesimpulannya. Menurut Hamdayani dalam Andini ddk (2021) populasi adalah totalitas dari semua elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti.

Jadi, populasi tidak terbatas pada individu saja, tetapi juga mencakup objek dan fenomena alam lainnya. Populasi juga tidak hanya merujuk pada jumlah individu dalam objek atau subjek yang sedang diteliti, melainkan mencakup seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiono). Dalam konteks penelitian ini, populasi adalah seluruh Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli..

#### 3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019), pengertian sampel adalah sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).”

Adapun sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi karena mengingat jumlah populasi tidak banyak maka penelitian mengambil semua jumlah populasi sampel penelitian dengan jumlah 59 orang.

### 3.4 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, (2019) dari segi metode atau pengumpulan data, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (angket). Oleh karena itu, metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah Kuesioner. Menurut Sugiyono, (2019) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penyajian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini, pengukuran dilakukan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok individu terhadap fenomena sosial yang spesifik yang telah diidentifikasi oleh peneliti.

Tabel 3.1 Skala Likert

No.	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-ragu	RR	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), dalam hal metode atau pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner (angket). Oleh karena itu, metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data primer.

Untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahan yang dibahas, peneliti melakukan pencatatan data sekunder dengan cara sebagai berikut:



1. Observasi: Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang memiliki ciri khas tertentu dibandingkan dengan teknik lainnya, seperti wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2018). Observasi dilakukan dengan meninjau langsung lokasi penelitian pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli.
2. Kuesioner (Angket): Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertulis dan disebarakan dengan sifat tertutup untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli.
3. Dokumentasi: Dokumentasi adalah penyelidikan terhadap benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan, dan sebagainya (Sugiyono, 2018). Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data berupa profil Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli. Dari data dokumentasi ini, diperoleh informasi sebagai berikut: Sejarah singkat Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI), Visi dan Misi, tugas pokok dan fungsi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli Jl. Iraonogeba No. Desa, Iraonogeba, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara 22800.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019), metode analisis data merupakan proses yang bergantung pada data dari semua responden atau sumber data lain yang terkumpul. Proses ini melibatkan penyajian data untuk setiap variabel yang sedang diteliti, perhitungan untuk menguji asumsi yang berdasarkan variabel, dan kegiatan lain yang berkaitan dengan analisis pengelompokan data. Pemilihan metode analisis yang sesuai dan dapat dipercaya diharapkan memberikan hasil tes yang akurat dan tepat.

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS 26.0 (Statistical Program for Social Sciences). Penggunaan program ini bertujuan untuk mendapatkan hasil perhitungan yang cepat dan akurat.

### 3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2019), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan program SPSS 26.0 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung positif atau  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir pertanyaan nya valid
2. Jika  $r$  hitung positif atau  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir pertanyaan nya tidak valid
3. Jika  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 59 orang responden dan menetapkan nilai  $r$  tabel dari  $n - 2$  ( $59 - 2$ ), nilai  $r$  tabel dengan ketentuan  $df =$  jumlah kasus 57 dan tingkat signifikan sebesar 5% angka yang diperoleh = 0,256

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### A. Normalitas

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data dilakukan melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan dari perhitungan regresi menggunakan program SPSS. Terdapat dua metode yang digunakan:

1. Histogram: Metode ini melibatkan pengujian dengan mengamati bentuk distribusi data, di mana data yang berdistribusi normal akan membentuk pola lonceng (Bell shaped). Data dianggap baik jika memiliki pola distribusi normal. Ketika data cenderung miring ke kanan atau ke kiri, hal ini menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik Normality Probability Plot: Metode ini menggunakan aturan sebagai berikut:
  - a. Jika data tersebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b. Jika data tersebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas..

#### B. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan mengamati nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2011).

#### C. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) Jika nilai Signifikansi (Sig.) kurang dari 0,005, maka data menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dalam penelitian, dilakukan uji Glejser. Uji Glejser merupakan salah satu uji statistik yang melibatkan regresi variabel-variabel bebas terhadap nilai absolutnya (Sukardi, 2008).

#### D. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada suatu periode  $t$  dengan kesalahan pada periode sebelumnya, yaitu  $t - 1$ , dalam model regresi linear. Keberadaan korelasi tersebut menandakan adanya masalah autokorelasi dalam model tersebut. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu saling terkait satu sama lain (Janie, 2012).

### 3.6.3 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independent. Uji Regresi Linier Berganda :

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Bebas (Pelatihan)

X2 = Variabel Bebas (Pengembangan Sdm)

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, = Koefisien Regresi dari setiap Variable Independen

a = Konstanta

e = Faktor Error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan out put program SPSS (*statistical package for social sciences*) pada table *coefficients*.

### 3.6.4 Uji Hipotesis

#### A. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap konstan, pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Menurut Purwanti (2021) uji parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Bila nilai signifikan  $< 0,05$  dan t hitung  $> t$  tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan t hitung  $< t$  tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### B. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

### C. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji ini berguna untuk mengevaluasi tingkat kecocokan model yang digunakan. Koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) adalah nilai yang mencerminkan seberapa besar kemampuan variasi atau penyebaran dari variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat, atau seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted R}^2 < 1$ ). Semakin mendekati nilai 1, model dianggap baik karena menunjukkan hubungan yang semakin dekat antara variabel-variabel. Ketika nilai R<sup>2</sup> mendekati 1 atau lebih besar dari 0,5, hal ini menandakan bahwa variabel-variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependennya. Sebaliknya, jika nilai R<sup>2</sup> jauh dari 1 atau kurang dari 0,5, maka variabel-variabel independen dianggap belum cukup mampu menjelaskan variasi dari variabel dependennya.

## 3.7 Defenisi Operasional dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2019:95) adalah segala sesuatu berupa apa saja yang ditunjuk dan dipilih oleh seorang peneliti untuk dapat dipelajari sehingga nantinya diperoleh beberapa informasi terkait bersangkutan dengan beberapa hal yang sudah ditetapkan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui masalah apa yang timbul sehingga pada akhirnya dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait dengan beberapa variabel tersebut.

Adapun menurut Sugiyono (2019:69) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel-variabel yang menjadi objek dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 3.7.1 Variabel bebas atau X (*Independent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel independent (variabel bebas) yang disimbolkan dengan huruf X merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini variabel independent terdiri dari faktor Pelatihan (X1), faktor Pengembangan SDM (X2)

### 3.7.2 Variabel terikat atau Y (*Dependen Variabel*)

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel dependent (terikat) yang disimbolkan dengan huruf Y merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel dependent (variabel terikat) ialah Kinerja Pegawai (Y) Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli.

Indikator variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini.

**Tabel 3.2 Defenisi operasional variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator
Pelatihan (X1) (Sumber :Wahyuningsi 2019)	Tujuan pelatihan	a.Pendidikan
	Materi Pelatihan	b.Penguasaan materi
	Metode Pelatihan	a.Semangat mengikuti pelatihan
	Instruktur Kualifikasi Peserta	b.Seleksi a.Sesuai Tujuan b.Sesuai komponen Peserta a.Meningkatkan keterampilan b.Memiliki sasaran yang jelas
Pengembangan SDM (X2)	*Meningkatkan Produktivitas	a.Memperbaiki kuantitas & kuantitas Produksi
	*Meningkatkan Efektivitas & Efisiensi Kerja	b.Memperbaiki efektivitas & efisiensi kerja c.Mencapai sasaran yang telah ditetapkan
	*Meningkatkan Organisasi	d.Memperbaiki sikap pegawai

	*Meningkatkan Kinerja	terhadap tugas-tugas karyawan
Kinerja (Y)	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Produktivitas Efektivitas	<p>* Ini mencakup tingkat kerapihan dan akurasi dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.</p> <p>* jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.</p> <p>* Merupakan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya memuaskan.</p> <p>* pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya,</p>

### 3.8 Lokasi dan Jadwal Penelitian

**3.8.1** Lokasi dalam penelitian ini adalah Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli. Jl. Iraonogeba No. Desa, Iraonogeba, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara 22800

**3.8.2** Jadwal Penelitian

**Tabel 3.3 Jadwal Penelitian**

No.	Keterangan	Jadwal
1.	Pengajuan rancangan judul	Februari 2023
2.	Penyerahan rancangan outline	30 Maret 2023
3.	Pengesahan outline	30 April 2023
4.	Penyusunan dan bimbingan rancangan proposal	Mei-Oktober 2023



5.	Pengesahan rancangan proposal	November 2023
6.	Pelaksanaan seminar proposal	November 2023
7.	Pengurusan administrasi penelitian	November 2023
8.	Pelaksanaan pengumpulan data	November 2023
9.	Pengolahan data	November 2023
10.	Pelaksanaan penanggungjawaban penelitian	November 2023

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2023*

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Temuan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan mendatangi langsung lokasi penelitian. Peneliti telah melakukan pengamatan (*observasi*) dan penyebaran angket (*kuesioner*) kepada 59 orang responden atau pegawai di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli untuk memperoleh data guna penyusunan skripsi. Adapun temuan penelitian di deskripsikan sebagai berikut:

##### 4.1.1 Sejarah Singkat LPP RRI Gunungsitoli

###### a. Awal berdirinya LPP RRI Gunungsitoli

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Gunungsitoli berada di Kota Gunungsitoli sejak adanya pemekaran daerah otonomi yang sebelumnya memiliki satu Kabupaten yakni Kabupaten Nias. Pada awal berdirinya, RRI Gunungsitoli dicantumkan di Kabupaten Nias, merupakan bagian dari Pulau Nias yang terletak di bagian Barat Pulau Sumatera, dan termasuk wilayah Provinsi Sumatera Utara, maka tidak heran dimasa-masa penajakan pembangunan RRI di Pulau Nias, istilah yang digunakan adalah RRI Nias. Kini setelah Kabupaten Nias dimekarkan menjadi Kabupaten Nias Selatan, Kota Gunungsitoli, Kabupaten Nias Barat dan Nias Utara, RRI Gunungsitoli secara administratif berada di Kota Gunungsitoli sebagai jantung Kepulauan Nias. Wacana pendirian RRI di Pulau Nias berhembus sejak tahun 1998, petinggi RRI menawarkan ide tersebut kepada Pemerintah kabupaten Nias yang kala itu dipimpin oleh Bupati Drs. H. Zakaria Lafau. Gayung bersambut, pemerintah Kabupaten Nias segera menyetujui tawaran tersebut, mengingat tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap media Radio cukup besar. Sebagai daerah yang masih tergolong tertinggal, tidak semua masyarakat Kabupaten Nias memiliki televisi khususnya yang tinggal

di pelosok daerah, sehingga peluang untuk didirikannya RRI di Pulau itu, tidak disiasikan oleh Pemerintah Kabupaten Nias. Sebagai bukti keseriusan, Pemerintah Daerah Kabupaten Nias berusaha mencarikan lahan seluas 5 hektar yang diperlukan untuk lokasi pembangunan studio dan kompleks Pemancar. Bulan Juli 1998 Tim survey pun bersama Abner Situmeang selaku Pimpinan Bagian Proyek Mass Media RRI Nias turun untuk mencari lokasi yang paling ideal dari aspek tekno-ekonomis. Salah satu Lokasi yang telah disurvei di Desa Lasara ternyata tidak bisa dibebaskan karena pemiliknya yang berada diluar daerah sehingga sulit untuk dihubungi. Karena Lokasi di Desa Lasara terkendala, Drs. Fauduzisokhi Telaumbanua yang saat itu menjabat sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Nias, menawarkan tanah adat milik keluarganya yang terletak di Desa. Pembangunan RRI Nias pun dimulai...

b. LPP RRI Gunungsitoli mulai beroperasi

Pembangunan RRI Nias yang akhirnya berubah menjadi RRI Gunungsitoli dimulai tahun 2000, dimana peletakan batu pertama dilakukan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Nias yang merupakan penghibah tanah. Diawali dengan pembangunan rumah dinas, kemudian dilanjutkan dengan pembangunan Gedung yang memakan waktu sekitar kurang lebih 3 tahun.

Meski dengan fasilitas yang masih terbatas Peresmian gedung dan dimulainya operasional RRI Gunungsitoli diresmikan langsung oleh Bupati Nias Binahati Baeha SH pada hari Rabu tanggal 13 Agustus 2003, yang dihadiri oleh Direktur Utama RRI Ir. Suryanta Saleh, akhirnya siaran perdana RRI Gunungsitoli pun mengudara tepat pukul 09.00 Waktu Indonesia Barat bersama penyiar Hamzaenal yang menjabat sebagai Asmen Perencanaan Siaran, dari RRI Padang.

#### **4.1.2 Visi dan Misi LPP RRI Gunungsitoli**

Visi adalah tujuan atau arah utama yang ingin dicapai oleh suatu lembaga atau instansi, organisasi, sedangkan misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi

atau organisasi dengan tujuan agar bias mencapai visi tersebut. Visi dan Misi prodi manajemen fakultas ekonomi universitas nias, yakni sebagai berikut:

a. Visi

Terwujudnya RRI Sebagai Lembaga Penyiaran Publik Yang Terpercaya Dan Mendunia

b. Misi

1. Menjamin terpenuhinya hak warga Negara terhadap kebutuhan Informasi yang objektif dan independen sehingga memberikan kepastian dan rasa aman kepada warga Negara, serta menjadi referensi bagi pengambilan keputusan.
2. Menjamin terpenuhinya hak warga Negara terhadap pendidikan melalui siaran yang mencerdaskan dan hiburan yang sehat serta berpihak kepada kelompok rentan ( pengungsi, orang terlantar, pekerja migran, pribumi, anak, perempuan, minoritas dan suku terasing ) serta disable.
3. Memperkuat kebhinekaan melalui siaran budaya yang mencerminkan identitas bangsa.
4. Menjamin siaran yang mudah diakses sehingga kehadiran Negara dalam pelayanan Informasi dirasakan oleh seluruh warga Negara.
5. Menghadirkan siaran di daerah perbatasan, terpencil, terluar dan pesisir sebagai representasi Negara dalam konteks menjadikan daerah pinggiran sebagai pusat aktivitas kultural
6. Menyelenggarakan siaran luar negeri untuk mempromosikan budaya beserta Ideologi Indonesia dan menghadirkan kebudayaan dunia ke Indonesia.
7. Menjamin penyelenggaraan LPP RRI dengan tatakelola yang sesuai dengan prinsip good public governance.

8. Melibatkan partisipasi public dalam pengelolaan LPP RRI.
9. Mengembangkan SDM yang mendukung kebutuhan Lembaga Penyiaran Publik yang terpercaya dan termuka
10. Mengoptimalkan potensi yang dimiliki RRI sebagai sumber pendapatan yang dijamin oleh aturan perundangan untuk memperkuat keberadaan LPP RRI

#### **4.1.3 Struktur Lembaga Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli**

Struktur organisasi merupakan susunan atau perwujudan dalam mencerminkan garis perintah, tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dalam kantor. Adapun gambaran umum struktur Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli adalah sebagai berikut:

##### **Struktur Lembaga RRI Gunungsitoli**

**Gambar 4.1 Struktur Lembaga RRI Gunungsitoli**

*Sumber: Lembaga RRI Gunungsitoli 2022*

#### **4.1.4 Logo dan Arti Logo**

**Gambar 4.1 Logo RRI**



*Sumber: <http://www.rri.co.id/>*

Radio Republik Indonesia (RRI) adalah salah satu stasiun radio tertua dan bersejarah di Indonesia. Saat ini, RRI telah berubah

menjadi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) dan untuk menegaskan identitasnya, RRI membuat logo dengan filosofi yang mencerminkan misi dan visi LPP RRI, dengan artian sebagai berikut:

1. Huruf kecil: Simbol ini mencerminkan kesederhanaan dan kebersahajaan, serta mengingatkan pada sejarah RRI yang telah berdiri sejak lama.
2. Warna biru muda: Warna ini melambangkan kepercayaan, kejujuran, dan keamanan, serta mencerminkan misi RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang independen, netral, dan tidak komersial.
3. Sepertiga dan lingkaran di ujung huruf 'r': Simbol ini melambangkan keberagaman dan inklusivitas, serta mencerminkan visi RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang terpercaya dan mendunia.
4. Tanda titik pada huruf 'i' diubah menjadi persegi: Simbol ini melambangkan keunikan dan kreativitas, serta mencerminkan transformasi RRI ke era digital.

#### **4.1.5 Deskripsi Tugas dan Fungsi dari Struktural LPP RRI**

- 1) Kepala RRI Gunungsitoli, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
  - a. Menjadi ujung tombak dalam menyampaikan informasi dan edukasi kepada masyarakat
  - b. Menyediakan layanan penyiaran publik yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat.
  - c. Menjaga integritas dan independensi lembaga penyiaran publik.
  - d. Menjalin kerjasama dengan pemerintah dan masyarakat dalam rangka memajukan penyiaran publik.
  - e. Menjaga dan memperkuat hubungan dengan stakeholder terkait, seperti media, lembaga pemerintah, dan masyarakat.
  - f. Menjaga dan memperkuat citra positif RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang terpercaya dan berkualitas.
  - g. Selain itu, Kepala RRI Gunungsitoli juga memiliki tanggung jawab untuk melaporkan LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara)
- 2) Sub Bagian Tata Usaha, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
  - a. Mengelola urusan kepegawaian, seperti penyusunan rencana formasi, pemindahan, dan promosi
  - b. Mengelola aset, seperti perlengkapan dan inventaris

- c. Mengelola keuangan, seperti administrasi keuangan dan anggaran
  - d. Mengelola administrasi, seperti tata persuratan, rumah tangga, dan keamanan
  - e. Bertanggung jawab dalam membangun kerjasama dengan mitra RRI
- 3) Urusan Sumber Daya Manusia, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Mengelola urusan sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan
  - b. Mengelola keprotokolan, seperti penyusunan agenda rapat, pengelolaan arsip, dan pengelolaan dokumen
  - c. Mengelola kehumasan, seperti penyusunan materi promosi dan publikasi, serta memfasilitasi kegiatan rapat kerja
  - d. Mengelola surat menyurat, seperti penyusunan surat resmi dan surat izin
- 4) Urusan Keuangan, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Merencanakan, mengembangkan, dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi di RRI
  - b. Menyusun rencana anggaran dan melaksanakan pengelolaan keuangan RRI
  - c. Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap penggunaan dana RRI
  - d. Melakukan pelaporan keuangan secara komprehensif
  - e. Melakukan pengelolaan aset dan perlengkapan RRI
  - f. Melakukan penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja.
  - g. Menyusun pembukuan dan pertanggung jawaban pengeluaran kas perusahaan
  - h. Pembuatan daftar gaji dan penyusunan laporan keuangan
  - i. Memastikan bahwa pengelolaan keuangan dilakukan dengan baik dan efektif.
- 5) Urusan Umum, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Menangani kegiatan administrasi perusahaan, seperti penyusunan laporan pelaksanaan tugas dan program ketatausahaan
  - b. Melakukan penyusunan rencana, pengadaan, dan pemeliharaan perlengkapan administrasi
  - c. Melakukan penyusunan laporan kantor cabang utama

- d. Memfasilitasi kegiatan rapat kerja dan menyusun segala kegiatan RRI
  - e. Mengembangkan inovasi teknologi dan mengontrol fungsionalitas peralatan
- 6) Seksi Siaran, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Melaksanakan pembinaan, pelaksanaan, perencanaan, dan evaluasi program siaran RRI
  - b. Menyelenggarakan siaran yang bertujuan menggali, melestarikan, dan mengembangkan budaya-budaya bangsa, memberikan hiburan yang sehat bagi keluarga, membentuk budi pekerti dan jati diri bangsa di tengah arus globalisasi
  - c. Mengembangkan siaran pendidikan untuk mencerdaskan, mencerahkan, dan memberdayakan serta mendorong kreativitas masyarakat dalam kerangka bangunan karakter bangsa
  - d. Menyelenggarakan siaran pemberdayaan masyarakat di semua lapisan masyarakat melalui siaran pedesaan, nelayan, wanita, anak-anak, siaran lingkungan hidup, kewirausahaan, teknologi tepat guna, kerajinan, perdagangan, pertanian, koperasi, industri kecil, dan lain-lain
  - e. Menangani produksi siaran pada satu stasiun RRI
- 7) Seksi Pemberitaan, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Menyeleksi bahan berita yang masuk.
  - b. Mengolah dan menyusun materi berita dan ulasan.
  - c. Menentukan tema siaran dengan masalah aktual.
  - d. Menulis naskah berita untuk diajukan kepada bidang program siaran. Memberikan pelayanan informasi, pendidikan, dan hiburan yang sehat
- 8) Seksi Teknologi Media Baru, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Mengecek fungsi output komputer *player* dan *standby*
  - b. Melakukan penyiapan bahan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi di bidang sarana prasarana
  - c. Menyiapkan kebutuhan untuk penyiar radio serta *music director*
  - d. Mengembangkan teknologi dan media baru
  - e. Menyiapkan bahan, penyusunan rencana dan program, perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, dan melakukan evaluasi di bidang produksi multimedia



- 9) Seksi Layanan dan Pengembangan Usaha, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Mengembangkan SDM yang mendukung kebutuhan Lembaga Penyiaran Publik yang terpercaya dan terdepan
  - b. Mengoptimalkan potensi yang dimiliki RRI sebagai sumber pendapatan yang dijamin oleh aturan perundangan untuk memperkuat keberadaan LPP RRI
  - c. Menjamin penyelenggaraan LPP RRI dengan tata kelola yang sesuai dengan prinsip *good public governance*
  - d. Melibatkan partisipasi publik dalam pengelolaan LPP RRI
  - e. Memberikan layanan publik yang berkualitas dan memperhatikan kepentingan nasional dan kepentingan umum
  - f. Mengembangkan usaha siaran radio dan non-siaran radio
- 10) Kelompok Jabatan Fungsional, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Memberi pengarahan secara berkesinambungan.
  - b. Memberikan peringatan kepada pejabat Fungsional yang mendekati Masa Kerja Purna Waktu namun belum dapat.
  - c. Melakukan penyiapan bahan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi kegiatan liputan, siaran langsung, redaksional, dan dokumentasi untuk program.
  - d. Menyusun dan melaksanakan program kerja yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.
  - e. Menyusun laporan kegiatan dan hasil kerja secara berkala.
  - f. Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsinya.
  - g. Melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## 4.2 Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan untuk mengetahui apakah angket yang telah disebar oleh peneliti kepada responden telah diisi sesuai dengan petunjuk pengisian. Angket disebar sebanyak 61 responden dalam hal ini pegawai di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli yang berjumlah 59 orang.

Berdasarkan verifikasi data, semua angket tersebut telah kembali ketangan peneliti dalam keadaan utuh dan telah diisi sesuai dengan petunjuk. Maka angket telah diverifikasi dengan baik, sehingga data tersebut layak untuk dinyatakan sebagai data penelitian.

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Sesuai dengan penjelasan pada bab sebelumnya, bahwa yang menjadi pemberi informasi (responden) pada penelitian ini adalah: pegawai di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli, yang berjumlah 59 orang yang di tetapkan peneliti berdasarkan sampel.

Oleh karena itu, peneliti menguraikan karakteristik responden sebagai masukan untuk variabel yang ada pada penelitian ini serta lebih mudah untuk dipahami maka diuraikan berdasarkan, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil yang didapatkan pada pengumpulan data melalui penyebaran angket (*kuesioner*), berikut hasil data dari responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	100%
1.	Laki-Laki	33	55,9%
2.	Perempuan	26	44,1%
Total		59orang	100%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas diketahui bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dari pada jumlah pegawai perempuan, dengan presentase laki-laki 55,9 % dan perempuan 44,1 %, dengan jumlah total % secara keseluruhan adalah 100%.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil data yang diperoleh melalui penyebaran angket (kuesioner), kepada responden maka, karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia antara lain sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Presentase Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah Responden	100%
1.	20-29 Tahun	23	38,9 %
2.	30-39 Tahun	25	42,3 %
3.	40-49 Tahun	9	15,2 %
4.	50-59 Tahun	2	3,3 %
5.	60-69 Tahun	0	0 %
Total		59 Orang	100 %

*Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.2 responden berusia 20-29 tahun, yakni sebanyak 23 (38,9%) responden, disusul responden paling banyak berusia 30-39 Tahun sebanyak 25 (42,3 %) kemudian responden berusia 40-49 tahun sebanyak 9 (15,2%) orang responden. Sementara paling sedikit responden berusia 50-59 tahun, yakni sebanyak 2 (3,3 %).

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari data yang diperoleh ditemukan tingkat pendidikan pegawai yang berbeda. Dengan demikian karakteristik responden dengan tingkat pendidikan yang berbeda maka dikelompokkan antara lain:

**Tabel 4.3**  
**Daftar Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	100 %
1.	SMP/Sederajat	0 Orang	0 %
2.	SMA/Sederajat	23 Orang	38,9 %
3.	D3	10 Orang	16,9 %
4.	Sarjana (S1)	24 Orang	40,6 %
5.	Pasca Sarjana (S2)	2 Orang	3,3 %
Total		59 Orang	100%

*Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.3 responden dengan pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 23 orang (38,9 %), Diploma III (D3) sebanyak 10 orang (16,9 %), S1 sebanyak 24 (40,6 %) dan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 2 orang (3,3 %).

#### 4.2.5 Karakteristik Reponden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti kepada responden dijelaskan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Daftar Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	100 %
1.	1-7 Tahun	16	27,1 %
2.	8-14 Tahun	24	40,6 %
3.	15-21 Tahun	11	18,6 %
4.	22-28 Tahun	5	8,4 %

5.	29-35 Tahun	3	5 %
Total		59	100%

*Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.4 jumlah responden dengan lama bekerja 1-7 tahun sebanyak 16 orang (27,1 %), 8-14 tahun sebanyak 24 orang (40,6 %), 15-21 tahun sebanyak 11 orang (18,6 %), 22-28 tahun sebanyak 5 (8,4 %), dan 29-35 tahun sebanyak 3 orang (5 %).

### 4.3 Pengolahan Angket

Pengolahan angket berskala pengukuran menggunakan skala likert. Skala likert merupakan suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam riset berupa survei. Alat penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Skor untuk skala likert adalah 5, 4, 3, 2, 1. Bentuk jawaban skala likert terdiri dari: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Dalam penelitian ini item pernyataan diberikan skor untuk masing-masing pernyataan atau pertanyaan dengan skor masing-masing disesuaikan dengan ketetapan awal yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.3.1 Hasil Skor Angket Variabel X1

Dari hasil angket yang disebarkan oleh peneliti kepada responden, di mana angket tersebut bersifat tertutup, serta pada tiap-tiap angket memiliki lima opsi jawaban yang dimana setiap opsi jawaban memiliki skor penilaian yang berbeda beda.

Jumlah pernyataan angket pada variabel X1 sebanyak delapan pernyataan, dari masing-masing pernyataan tersebut diperoleh jawaban dan skor sebagai berikut:











X2.07	Pearson Correlation	,013	,296*	,293*	,282*	,381*	,404*	1	,409*	,618**
	Sig. (2-tailed)	,923	,023	,024	,030	,003	,002		,001	,000
	Sum of Squares and Cross-products	,237	4,322	4,932	3,271	7,000	5,492	16,915	6,915	49,085
	Covariance	,004	,075	,085	,056	,121	,095	,292	,119	,846
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.08	Pearson Correlation	,067	,433*	,174	,369*	,435*	,477*	,409*	1	,668**
	Sig. (2-tailed)	,614	,001	,187	,004	,001	,000	,001		,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,237	6,322	2,932	4,271	8,000	6,492	6,915	16,915	53,085
	Covariance	,021	,109	,051	,074	,138	,112	,119	,292	,915
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Total	Pearson Correlation	,470*	,667*	,520*	,675*	,764*	,634*	,618*	,668*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	40,763	45,678	41,068	36,729	66,000	40,508	49,085	53,085	372,915
	Covariance	,703	,788	,708	,633	1,138	,698	,846	,915	6,430
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## c. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.5

## Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

		Correlations								
		Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	Y.06	Y.07	Y.08	Total
Y.01	Pearson Correlation	1	,297*	,087	,102	,092	,072	,026	,053	,419**
	Sig. (2-tailed)		,022	,513	,440	,488	,590	,845	,690	,001
	Sum of Squares and Cross-products	13,627	5,186	,847	1,458	1,220	1,254	,356	,712	24,661
	Covariance	,235	,089	,015	,025	,021	,022	,006	,012	,425
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y.02	Pearson Correlation	,297*	1	,286*	-,040	,376*	,239	,075	,096	,598**
	Sig. (2-tailed)	,022		,028	,764	,003	,068	,571	,471	,000
	Sum of Squares and Cross-products	5,186	22,407	3,576	-,729	6,390	5,373	1,322	1,644	45,169
	Covariance	,089	,386	,062	-,013	,110	,093	,023	,028	,779
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y.03	Pearson Correlation	,087	,286*	1	,300*	,435*	,215	,038	,078	,532**
	Sig. (2-tailed)	,513	,028		,021	,001	,102	,775	,559	,000
	Sum of Squares and Cross-products	,847	3,576	6,983	3,051	4,136	2,695	,373	,746	22,407
	Covariance	,015	,062	,120	,053	,071	,046	,006	,013	,386
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y.04	Pearson Correlation	,102	-,040	,300*	1	,332*	-,005	,201	,126	,452**
	Sig. (2-tailed)	,440	,764	,021		,010	,972	,126	,342	,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,458	-,729	3,051	14,847	4,593	-,085	2,881	1,763	27,780
	Covariance	,025	-,013	,053	,256	,079	-,001	,050	,030	,479
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y.05	Pearson Correlation	,092	,376*	,435*	,332*	1	,026	,001	,232	,571**

	Sig. (2-tailed)	,488	,003	,001	,010		,846	,992	,076	,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,220	6,390	4,136	4,593	12,915	,441	,017	3,034	32,746
	Covariance	,021	,110	,071	,079	,223	,008	,000	,052	,565
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y. 06	Pearson Correlation	,072	,239	,215	-,005	,026	1	,324*	,431*	,599**
	Sig. (2-tailed)	,590	,068	,102	,972	,846		,012	,001	,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,254	5,373	2,695	-,085	,441	22,508	5,712	7,424	45,322
	Covariance	,022	,093	,046	-,001	,008	,388	,098	,128	,781
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y. 07	Pearson Correlation	,026	,075	,038	,201	,001	,324*	1	,118	,440**
	Sig. (2-tailed)	,845	,571	,775	,126	,992	,012		,373	,000
	Sum of Squares and Cross-products	,356	1,322	,373	2,881	,017	5,712	13,797	1,593	26,051
	Covariance	,006	,023	,006	,050	,000	,098	,238	,027	,449
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y. 08	Pearson Correlation	,053	,096	,078	,126	,232	,431*	,118	1	,520**
	Sig. (2-tailed)	,690	,471	,559	,342	,076	,001	,373		,000
	Sum of Squares and Cross-products	,712	1,644	,746	1,763	3,034	7,424	1,593	13,186	30,102
	Covariance	,012	,028	,013	,030	,052	,128	,027	,227	,519
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Total	Pearson Correlation	,419**	,598*	,532*	,452*	,571*	,599*	,440*	,520*	1
al	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	24,661	45,169	22,407	27,780	32,746	45,322	26,051	30,102	254,237
	Covariance	,425	,779	,386	,479	,565	,781	,449	,519	4,383
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi atau keandalan kuesioner yang telah divalidasi, sehingga peneliti dapat mempercayai dan mengandalkan kuesioner tersebut untuk melanjutkan penelitiannya. Keandalan atau reliabilitas sebuah kuesioner menunjukkan sejauh mana jawaban responden terhadap pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Koefisien Cronbach Alpha > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha < 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS versi 26 ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>				
Cronbach's				
Alpha	N of Items			
,843	24			

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	86,5085	33,668	,442	,836
X1.02	86,6102	33,380	,444	,835
X1.03	86,8305	32,971	,532	,832
X1.04	86,7119	33,657	,403	,837
X1.05	87,0169	34,086	,361	,839
X1.06	86,7797	32,313	,587	,829
X1.07	87,2373	33,494	,341	,840
X1.08	87,1695	35,488	,072	,854
X2.01	86,6949	35,526	,108	,849
X2.02	86,5593	33,630	,516	,834
X2.03	86,9831	34,293	,326	,840
X2.04	86,4407	34,492	,461	,836

X2.05	86,4746	31,598	,710	,824
X2.06	86,2881	33,657	,553	,833
X2.07	86,6102	33,449	,463	,835
X2.08	86,6102	33,139	,515	,833
Y.01	86,6271	34,238	,381	,838
Y.02	86,8983	33,438	,391	,838
Y.03	86,4915	34,771	,425	,838
Y.04	86,4237	34,559	,306	,840
Y.05	86,3390	33,918	,454	,836
Y.06	86,7797	33,313	,408	,837
Y.07	87,1017	35,472	,159	,845
Y.08	86,7288	34,408	,357	,839

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel instrumen pernyataan yang diuji menggunakan SPSS versi 26 dalam penelitian ini semuanya dapat diandalkan dan reliable, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Perbandingan nilai Cronbach Alpha > 0,70 menunjukkan bahwa semua variabel instrumen pernyataan sudah reliable dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam uji penelitian berikutnya.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Ghozali (2018: 145) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya memiliki distribusi normal dalam model regresi. Jika variabel-variabel tersebut tidak memiliki distribusi normal, maka hasil uji statistik dapat mengalami penurunan kualitasnya.. Uji ini dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dan menggunakan rumus uji normalitas Kolmogorov Smirnov dan P-lot. Hasilnya dapat dilihat dalam tabel one sample Kolmogorov Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan menggunakan asymp.sign. Dengan asumsi bahwa probability > dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57657964
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,042
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

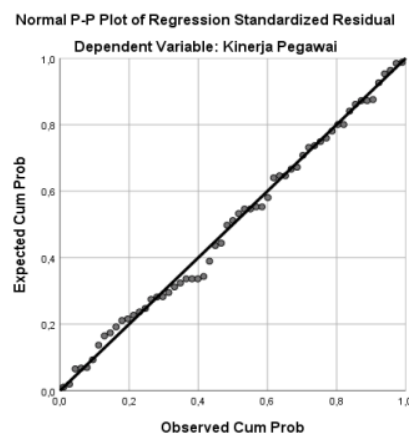
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dianalisis menggunakan SPSS versi 26 memiliki distribusi normal. Hasil output dari uji P-Plot dapat dilihat dalam gambar yang terlampir:

**Gambar 4.2**

**Hasil Uji Normalitas P-Plot**



Dari hasil grafik yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa semua item variabel dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Hal ini terlihat dari pola grafik P-Plot yang menunjukkan penyebaran data ke satu arah dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi data penelitian ini memenuhi syarat distribusi normal.

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0,100$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10,00$  maka variabel tersebut tidak menunjukkan multikolinearitas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,175	2,849		4,273	,000	
	Pelatihan	,362	,095	,449	3,806	,000	,729 1,372
	Pengembangan SDM	,249	,097	,301	2,557	,013	,729 1,372

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas dalam penelitian ini. Hal ini terlihat dari nilai-nilai variabel yang menunjukkan tolerance  $> 0,100$  dan nilai VIF  $< 10,00$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam penelitian ini.

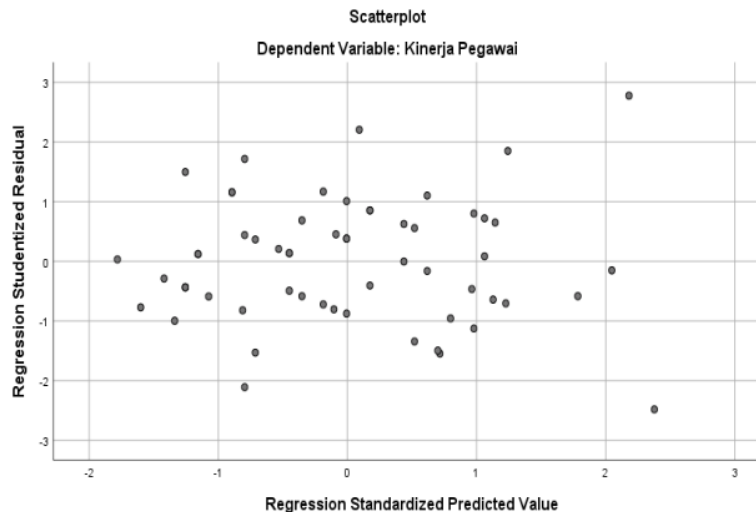


#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada data pengamatan yang satu ke pengamatan lainnya. Untuk melihat model regresi pada uji heteroskedastisitas, digunakan output SPSS versi 26 untuk membuat grafik scatter plot. Tidak terjadi heteroskedastisitas dinyatakan ketika titik-titik pada grafik tersebar secara acak dan merata baik di atas maupun di bawah nilai nol (0) pada sumbu Y.

**Gambar 4.3**

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan masalah heteroskedasitas.

#### 4.4.4 Uji Autokolerasi

Menurut Ghozali (2018:111) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu

pada periode t-1 (sebelumnya). Deteksi autokorelasi yaitu dengan cara :

- a) Jika  $dW < dL$  : maka terdapat autokorelasi positif
- b) Jika  $dW > dU$  : maka tidak terdapat autokorelasi positif
- c) Jika  $dL > dW > dU$  : maka pengujian tidak dapat disimpulkan
- d) Jika  $(4 - dW) < dL$  : maka terdapat autokorelasi negatif.
- e) Jika  $(4 - dW) > dU$  : maka pengujian tidak terdapat autokorelasi negatif.
- f) Jika  $dL < (4-dW) < dU$  : maka pengujian tidak terdapat kesimpulan.

Uji Durbin Watson (DW) digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi adanya autokorelasi.:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Autokolerasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,535 <sup>a</sup>	,286	,274	1,784	1,698

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai durbin Watson (dW) sebesar 1.548, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan signifikansi sebesar 5%. Jumlah sampel (N) 59 dan jumlah variabel independen (k) adalah 2, maka dari tabel di dapat nilai  $dU = 1,6497$ , dan nilai  $dL = 1,5099$ . Oleh karena itu, jika  $(4 - dW) > dU$  atau  $(2,302) > 1,5099$  maka dapat disimpulkan pengujian tidak terdapat autokorelasi negatif.

#### 4.5 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, serta seberapa besar dampaknya. Regresi linear berganda disebut demikian karena melibatkan lebih dari satu variabel independen dan/atau dependen. Hasil dari uji regresi linear berganda dapat ditemukan dalam tabel yang tersedia di bawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,175	2,849		4,273	,000		
Pelatihan	,362	,095	,449	3,806	,000	,729	1,372
Pengembangan SDM	,249	,097	,301	2,557	,013	,729	1,372

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel factor Pelatihan (X1) sebesar 0,362 dan faktor pengembangan SDM (X2) sebesar 0,249 serta menghasilkan constant sebesar 12,175 sehingga

persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 12,175 + 0,362 X_1 + 0,249 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 12,175 artinya jika variabel faktor pelatihan (X1), dan factor pengembangan SDM (X2), bernilai 0 (nol) maka kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli memiliki nilai sebesar 12,175
- b. Koefisien regresi variabel faktor pelatihan (X1) sebesar 0,362 bernilai positif yang artinya jika variabel pelatihan meningkat

sebesar 1 satuan, maka pelatihan akan meningkat sebesar 0,362 terhadap implementasi kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli.

- c. Koefisien regresi variabel faktor pengembangan SDM ( $X_2$ ) sebesar 0,249 bernilai positif yang artinya jika variabel pengembangan SDM meningkat sebesar 1 satuan, maka pengembangan SDM akan meningkat sebesar 0,249 terhadap peningkatan kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli.

## 4.6 Penguji Hipotesis

### 4.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Menurut Purwanti (2021), uji parsial (uji T) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam data penelitian ini, uji parsial menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi < 0,05 dan nilai T-hitung > T-tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05 dan nilai T-hitung < T-tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga Ho diterima dan H1 ditolak. Hasil uji t terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji T (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	12,175	2,849		4,273	,000			
Pelatihan	,362	,095	,449	3,806	,000	,729	1,372	
Pengembangan SDM	,249	,097	,301	2,557	,013	,729	1,372	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Mengacu pada rumus t-tabel =  $(\alpha/2 ; n-k-1)$ , di mana  $\alpha$  mewakili tingkat kepercayaan (0,05), n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel X atau  $0,05/2 = 0,025 ; 59-2-1 = 59$ , maka diperoleh nilai T-tabel sebesar 2.00324. Berdasarkan perhitungan ini, hasil dari pengujian masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh faktor pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli diteliti. Nilai T-hitung untuk variabel faktor pelatihan (X1) adalah 3,806. Hal ini menunjukkan bahwa T-hitung 3,806 lebih besar dari T-tabel 2,00324 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima. Dengan demikian, variabel faktor

pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli.

2) Pengaruh faktor pengembangan SDM (X2) terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli juga diteliti. Nilai T-hitung untuk variabel faktor pengembangan SDM (X2) adalah 2,557. Dari hasil ini, T-hitung 2,557 lebih besar dari T-tabel 2,00324, dan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel faktor pengembangan SDM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli.

#### 4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gustin Alfiansa, Roudhotul Izzah I, dan Aisha Nurliana Putri (2023), uji F memiliki tujuan untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama (simultan) dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi dari uji F kurang dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima; sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak. Hasil dari uji simultan atau uji F yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,072	2	55,036	21,378	,000 <sup>b</sup>
	Residual	144,165	56	2,574		
	Total	254,237	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant) Pengembangan SDM, Pelatihan

Dalam penelitian ini, nilai F-tabel diperoleh dari tabel distribusi F dengan rumus  $F\text{-tabel} = (k; n-k)$ , di mana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah responden. Dalam konteks ini,  $k = 2$  dan  $n = 59$ , sehingga menghasilkan nilai  $F\text{-tabel} = (2; 59-2) = (2; 57)$ , dan diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,159. Berdasarkan hasil tabel, ditemukan bahwa nilai F-hitung sebesar 21,378 > F-tabel

sebesar 3,159 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai LPP RRI Gunungsitoli.

#### 4.6.3 Uji Koefisien Determinansi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ismamudi dkk. (2023), koefisien determinansi adalah ukuran yang mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen atau mengukur perubahan dalam variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Semakin tinggi nilai koefisien determinansi, semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasinya. Hasil dari uji koefisien determinansi, menggunakan bantuan SPSS versi 26, terdokumentasi dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji Koefisien Determinansi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,658 <sup>a</sup>	,433	,413	1,60449

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 26, didapati bahwa variabel faktor pelatihan (X1) dan faktor pengembangan SDM (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,433, atau jika dijabarkan dalam bentuk persentase, keduanya secara bersama-sama menjelaskan sekitar 43,3% variasi dalam kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli.

#### 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Kesimpulan dari penelitian sebelumnya yang telah menggunakan bantuan SPSS versi 26 dapat dirangkum sebagai berikut:

##### 4.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI Gunungsitoli

Pandangan tersebut sejalan dengan perspektif Ivancevich yang disebutkan dalam studi yang dilakukan oleh Muhammad Rifqi Ananto dan rekan-rekannya pada tahun 2023. Ivancevich menegaskan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam peran saat ini maupun di masa depan saat mereka mengambil posisi lain.

Secara keseluruhan, para ahli tersebut menganggap pelatihan sebagai sebuah metode manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keahlian, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugasnya

Menurut Ajabar(2020:22) Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja.

Berdasarkan hasil uji data variabel pengaruh faktor pelatihan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli diperoleh hasil dengan nilai T-hitung sebesar  $T\text{-hitung } 3,806 > T\text{-tabel } 2,00324$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel faktor pelatihan (X1) diterima dan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Rijal Malik Sitepu (2019), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara pelatihan dalam kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli. Hal ini membuktikan bahwa faktor pelatihan mampu mempengaruhi kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli.

##### 4.7.2 Pengaruh Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI Gunungsitoli

Menurut Noe seperti yang dikutip oleh Gustina pada tahun 2022, pengembangan merujuk pada sejumlah faktor, termasuk pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, serta penilaian



kepribadian, keterampilan, dan kemampuan. Semua faktor ini membantu karyawan dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi tugas dan tanggung jawab di tempat kerja di masa mendatang..

Menurut Wibowo & Kusmiyanti, (2021) Pengembangan Sumber daya manusia merupakan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Krismiyati (2017) mendefinisikan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap anggota organisasi, serta menyediakan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Di sisi lain, menurut Isniar Budiarti (2018), Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah inisiatif untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Organisasi perlu menyadari bahwa karyawan juga memiliki kehidupan pribadi dan sosial, sehingga tercipta hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. Ini menandakan bahwa aspek kemanusiaan menjadi hal yang fundamental dalam pengembangan karyawan. Pengembangan SDM dianggap sebagai elemen yang sangat penting dalam manajemen SDM di sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil uji data variabel pengaruh faktor pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli diperoleh hasil dengan nilai  $T\text{-hitung } 2,557 > T\text{-tabel } 2,00324$  dan nilai signifikan  $0,013 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel faktor pengembangan SDM (X2) diterima dan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jesi Angria Utari dan Nisa'Ulul Mafra (2019) dalam penelitiannya yang menunjukkan

bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa faktor pengembangan SDM mampu mempengaruhi kinerja Pegawai LPP RRI Gunungsitoli

#### 4.7.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI Gunungsitoli

Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil uji, didapati bahwa nilai F-hitung sebesar 21,378, yang melebihi nilai F-tabel sebesar 3,159, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor pelatihan dan faktor pengembangan SDM, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli.

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna). Hasil uji yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 mengindikasikan bahwa variabel faktor pelatihan (X1) dan faktor pengembangan SDM (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,433, atau dalam persentase, sebesar 43,3% terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli, sedangkan 0,567 atau 56,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini. Artinya faktor pelatihan (X1), dan factor pengembangan SDM (X2), berkorelasi kuat terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli.

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa fluktuasi kinerja pegawai, baik peningkatan maupun penurunan, secara substansial dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa:

1. Didapat hasil dengan nilai T-hitung sebesar  $3,806 > T\text{-tabel } 2,00324$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli.
2. Didapati bahwa nilai T-hitung sebesar  $2,557 > T\text{-tabel } 2,00324$ , dengan nilai signifikan  $0,013 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli.
3. Berdasarkan nilai F-hitung yang sebesar  $21,378 > F\text{-tabel sebesar } 3,159$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli.

### 5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan pelatihan bagi para pegawai, peneliti menyarankan kepada pihak LPP RRI Gunungsitoli untuk menyelenggarakan pelatihan yang menitikberatkan pada bidang keahlian individu masing-masing pegawai. Dengan pendekatan ini, pegawai akan memiliki kesempatan untuk lebih mendalami dan meningkatkan kemampuan sesuai dengan spesialisasi mereka.

2. Untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja, peneliti merekomendasikan agar pihak LPP RRI Gunungsitoli mengintensifkan upaya peningkatan keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai. Dengan demikian, diharapkan dapat ditingkatkan kompetensi mereka secara menyeluruh..
3. Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan memasukkan lebih banyak variabel agar lembaga atau perusahaan dapat memiliki pandangan yang lebih holistik dalam menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya, aspek-aspek seperti rekrutmen, disiplin kerja, dan motivasi kerja bisa menjadi pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Alisya Dwi Maysaroh (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
- Ananto, Muhammad Rifqi, Tazkiyyah Nurrohmah, and Desy Uli Natalia. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI* 1.2 (2023): 125-137.
- Andini, Ni Pande Putu Putri. *Gambaran Sikap Pencegahan COVID-19 Masyarakat di Desa Belumbang Kecamatan Kerambitan Kabupaten Tabanan Tahun 2021*. Diss. Poltekkes Kemenkes Denpasar, 2021.
- Burhannudin, Burhannudin, Mohammad Zainul, and Muhammad Harlie. "Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship* 8.2 (2019): 191-206.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cetakan Pertama, Semarang University Press.
- Donni Juni Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Cv. Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2014) *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta

- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3.6 (2022): 657-666.
- Hanggraeni, D. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang Kalimantan Timur)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <https://www.kompasiana.com/irma85314/61c4b7149bdc407163706bd2/peran-radio-sebagai-media-pemenuh-informasi-di-tengah-masyarakat-modern>
- Ismamudi, I., Hartati, N., & Sakum, S. (2023). Peran Bank dan Lembaga Keuangan dalam Pengembangan Ekonomi: Tinjauan Literatur. *Jurnal Akuntansi Neraca*, 1(2), 35–44. <https://doi.org/10.59837/jan.v1i2.10>
- Isniar Budiarti et al., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima.
- Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Janie, (2012), *Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*,
- Jelina, Laura Romouli, Sondang NB Marbun, and Maludin Panjaitan. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Bah Butong." *Jurnal Manajemen dan Bisnis METHOFEMA* 1.1 (2023): 1-11.
- Jesi Angria Utari1, Nisa' Ulul Mafra (2019) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang Manajemen, FE Universitas PGRI Palembang 2 Manajemen, FE Universitas PGRI Palembang, nisaulul29@univpgri-palembang.ac.id

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Krismiayati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer*, 3(1), 44.
- Kurniawati. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Universitas Terbuka.
- Maharani,Dwi (2021). Strategi RRI (Radio Republik Indonesia) Palembang Mempertahankan Minat Pendengar Di Era Digitalisasi Penyiaran.*Publikasi Penelitian Terapan Dan Kebijakan*, 4(1), 1-11
- Marliani, Rosleny. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Maryati, Tri. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management* (4th ed.). McGraw-Hill Companies.
- Octaviani, L. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada PT. Link Net Tbk, Tangerang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2).
- Pemerintah Republik Indonesia. (2018). Undang Undang No. 9 Tahun 2018 Tentang Penerimaan negara Bukan Pajak.
- Pengelolaan Data Siaran (2023), *Lembaga*. Jakarta : Pusdatin RRI
- Prasyanti, S. D., & Juniarti, A. T. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).

- Pratama, M. R. P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 45-53.
- Republik Indonesia, Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tanggal 15 Juni 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja pemerintah dan Surat Keputusan Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX /6/8/2003 tanggal 25 maret 2003 tentang pedoman penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, LAKIP LPP RRI
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sari, N. A., Kusumah, A., & Zaki, H. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA STAF PENGAJAR DI SEMPOA SIP RIAU. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 215-225.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sholikhah, H., Ardianto, Y. T., & Prasetya, D. A. (2022). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Informatika*, 8(2), 125-133.
- Silaen, Sofar., (2018)., Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, In Media, Bandung
- Sitepu, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sri, Larasati.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugayanti Irma (2021). *Peran Radio sebagai Media Pemenuh Informasi di Tengah Masyarakat Modern (online)*



- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2022). Metode penelitian kuantitatif. Bandung : CV. Alfabeta, 2022
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sukardi, (2008), Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya.
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick Untuk Evaluasi Pelatihan Di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723-2734.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60.
- Wibowo, A. S., & Kusmiyanti. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja*, 18(3), 330–335.
- Widodo. (2018). Manajemen pelatihan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar..

### Lampiran Kuesioner

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan, dengan Judul Penelitian **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli**. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan proposal ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Nama Responden :

Nomor Hp :

Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

Usia : 20 – 29 Tahun  30 – 39 Tahun  40 – 49 Tahun

: 50 – 59 Tahun  60 – 69 Tahun

Pendidikan : SMP  SMA  D3

: S 1  S2

Lama Bekerja : Tahun

#### 1. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda *checklist*(√) yang paling sesuai dengan pendapat saudara, setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan mengenai skor penilaian:

**Sangat Setuju (SS) : 5**

**Setuju (S) : 4**

**Ragu-ragu (RR) : 3**

**Tidak Setuju (TS) : 2**

**Sangat Tidak Setuju (STS) : 1**

**Pelatihan (X1)**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b> <b>(1)</b>	<b>TS</b> <b>(2)</b>	<b>RR</b> <b>(3)</b>	<b>S</b> <b>(4)</b>	<b>SS</b> <b>(5)</b>
1.	Seberapa tinggi tingkat partisipasi Anda dalam program pelatihan yang ditawarkan di LPP RRI Gunungsitoli?					
2.	Sejauh mana Anda merasa kualifikasi dan kebutuhan Anda terpenuhi oleh program pelatihan yang Anda ikuti?					
3.	Sejauh mana instruktur pelatihan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan topik pelatihan?					
4.	Seberapa efektif metode pelatihan yang digunakan untuk memfasilitasi pemahaman dan pembelajaran Anda?					
5.	Seberapa banyak peningkatan produktivitas yang Anda alami setelah mengikuti pelatihan?					
6.	Apakah Anda merasa lebih efisien dalam menyelesaikan tugas sehari-hari setelah mengikuti pelatihan?					
7.	Sejauh mana Anda merasa memiliki keterampilan baru setelah mengikuti pelatihan di LPP RRI Gunungsitoli?					
8.	Sejauh mana tujuan dari program pelatihan tercapai dengan baik?					

**Pengembangan SDM (X2)**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS (1)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>RR (3)</b>	<b>S (4)</b>	<b>SS (5)</b>
1.	Sejauh mana Anda merasa kegiatan pengembangan SDM telah meningkatkan produktivitas kerja Anda?					
2.	Seberapa signifikan peningkatan produktivitas yang Anda alami setelah terlibat dalam kegiatan pengembangan SDM?					
3.	Sejauh mana Anda merasa efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas setelah mengikuti kegiatan pengembangan SDM?					
4.	Seberapa efisien Anda dalam menggunakan waktu dan sumber daya setelah terlibat dalam kegiatan pengembangan SDM?					
5.	Sejauh mana kegiatan pengembangan SDM telah membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan?					
6.	Seberapa konsisten organisasi dalam mencapai sasaran setelah melaksanakan kegiatan pengembangan SDM?					
7.	Seberapa besar peningkatan kinerja Anda secara pribadi setelah terlibat dalam kegiatan pengembangan SDM?					
8.	Seberapa besar Anda melihat peningkatan kinerja secara keseluruhan di LPP RRI Gunungsitoli setelah pengembangan SDM?					

**Kinerja (Y)**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b> <b>(1)</b>	<b>TS</b> <b>(2)</b>	<b>RR</b> <b>(3)</b>	<b>S</b> <b>(4)</b>	<b>SS</b> <b>(5)</b>
1.	Seberapa baik kualitas pekerjaan Anda saat ini berdasarkan standar yang ditetapkan?					
2.	Sejauh mana hasil kerja Anda memenuhi ekspektasi dan kebutuhan pengguna/jasa yang dituju?					
3.	Seberapa banyak tugas yang berhasil Anda selesaikan dalam periode waktu tertentu?					
4.	Seberapa konsisten Anda dalam mencapai target jumlah pekerjaan yang ditetapkan?					
5.	Seberapa efisien Anda dalam menghasilkan output atau produk dalam pekerjaan Anda?					
6.	Seberapa besar kontribusi Anda terhadap peningkatan produktivitas tim atau organisasi secara keseluruhan?					
7.	Seberapa baik Anda dalam mencapai hasil yang diharapkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia?					
8.	Sejauh mana Anda mampu menghadapi tantangan dan masalah kerja dengan solusi yang efektif?					

# PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK (LPP) RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

# 17%

SIMILARITY INDEX

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet	633 words — 4%
2	<a href="https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id">jurnal.univpgri-palembang.ac.id</a> Internet	368 words — 2%
3	<a href="https://jurnal.um-tapsel.ac.id">jurnal.um-tapsel.ac.id</a> Internet	331 words — 2%
4	<a href="https://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet	274 words — 2%
5	<a href="https://etheses.uinmataram.ac.id">etheses.uinmataram.ac.id</a> Internet	211 words — 1%
6	<a href="https://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet	156 words — 1%
7	<a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet	134 words — 1%
8	<a href="https://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet	133 words — 1%

---

9	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet	117 words — 1%
10	<a href="http://jurnal.itbsemarang.ac.id">jurnal.itbsemarang.ac.id</a> Internet	114 words — 1%
11	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet	106 words — 1%
12	<a href="http://jurnal.uhn.ac.id">jurnal.uhn.ac.id</a> Internet	93 words — 1%
13	<a href="http://repository.unmuhpnk.ac.id">repository.unmuhpnk.ac.id</a> Internet	92 words — 1%

---

EXCLUDE QUOTES      OFF  
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY   ON

EXCLUDE SOURCES      < 1%  
EXCLUDE MATCHES      OFF