

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

Arsyid Nurman Tanjung^{1*}, Eliyunus Waruwu^{2*}, Suka'aro Waruwu³, Yamolala Zega⁴,
Forman Halawa⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

*E-mail: arsyidtanjung@gmail.com; eliyunuswaruwu@unias.ac.id

Article History:

Received: 30 Juni 2024

Revised: 11 Juli 2024

Accepted: 13 Juli 2024

Keywords: Pelatihan, Pengembangan, SDM, Kinerja Pegawai.

***Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi 59 pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 26. Analisis data yang digunakan adalah metode uji validitas, uji rehabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, adanya pengaruh pengembangan Sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dan adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Hal Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli.*

PENDAHULUAN

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. Salah satu bentuk media penyiaran yang sangat efektif dalam komunikasi massa adalah radio. Sejarah mencatat bahwa media massa, termasuk radio, memainkan peran kunci dalam masyarakat modern. Radio memiliki manfaat yang sangat bervariasi tergantung pada kebutuhan pendengar, mulai dari informasi pariwisata, berita terkini, gaya hidup, hingga hiburan dan gosip selebriti.

Radio Republik Indonesia (RRI) adalah 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. RRI juga berperan dalam melestarikan warisan budaya bangsa untuk kepentingan semua lapisan masyarakat melalui penyiaran radio yang mencakup seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Salah satu cabangnya, Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Gunungsitoli, berada di Kota Gunungsitoli sejak adanya pemekaran daerah otonomi di Pulau Nias. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 2022, RRI Gunungsitoli telah menetapkan berbagai program dan indikator kinerja untuk mencapai tujuannya. Namun, terdapat beberapa tantangan terkait kinerja pegawainya, termasuk ketidaksesuaian pekerjaan dengan rencana, penyelesaian yang tidak tepat waktu, dan kinerja yang belum optimal.

Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai RRI Gunungsitoli menjadi fokus penelitian ini. Pelatihan dianggap sebagai proses yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan motivasi karyawan sesuai dengan kebutuhan mereka. Pengembangan SDM melibatkan pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, serta penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan, dengan tujuan mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Selain itu, di era digital ini, pemanfaatan teknologi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam mengadopsi teknologi terkini dapat membantu mereka mengikuti perkembangan tersebut dan menemukan pendekatan baru yang lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin.

Fenomena penurunan kinerja dan minat masyarakat terhadap RRI Gunungsitoli menimbulkan kebutuhan akan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Gunungsitoli. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam literatur tentang pelatihan dan pengembangan SDM serta manfaat praktis bagi RRI Gunungsitoli, Universitas Nias, dan peneliti selanjutnya.

LANDASAN TEORI

Komunikasi Massa

Komunikasi massa merupakan proses komunikasi yang ditujukan kepada audiens yang beragam dan tidak dikenal secara personal melalui berbagai media cetak maupun elektronik. Menurut Romli yang dikutip dalam Maharani (2021), komunikasi massa adalah penyampaian pesan melalui media massa kepada audiens yang jumlahnya besar. Ini adalah proses di mana pesan disampaikan dari lembaga penyiaran kepada khalayak luas melalui perangkat mekanis seperti radio, televisi, koran, dan film. Dalam konteks ini, media penyiaran seperti radio sangat efektif dalam menjangkau audiens yang luas, memainkan peran kunci dalam menyebarkan informasi dan mempengaruhi opini publik.

Radio sebagai Media Penyiaran

Radio merupakan salah satu media komunikasi elektronik tertua dan paling dikenal di dunia. Radio telah berhasil menyesuaikan diri dengan perubahan zaman dengan mengembangkan kemitraan yang saling menguntungkan dan melengkapi dengan media lainnya.

Radio Republik Indonesia (RRI) adalah badan penyiaran publik yang menjalankan aktivitas radio secara mandiri dan tidak memihak. RRI bertujuan menyediakan layanan informasi, pendidikan, hiburan yang positif, pengawasan sosial, dan pengikat sosial, serta 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).

Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan SDM adalah dua elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dessler dalam Gustina dkk (2022) mendefinisikan pelatihan sebagai proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja. Widodo (2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan motivasi karyawan sesuai dengan kebutuhan mereka, memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

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

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di RRI Gunungsitoli. Menurut teori, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan, yang secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Pengembangan SDM yang baik juga dapat mempersiapkan karyawan untuk peran yang lebih besar di masa depan, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Alisya Dwi Maysaroh (2022) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. Penelitian serupa oleh Nur Aina Sari (2023) dan M. Rizky Pippo Pratama (2020) juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja staf pengajar dan karyawan di perusahaan lainnya.

Dalam konteks RRI Gunungsitoli, pelatihan dan pengembangan SDM diharapkan dapat mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi, seperti ketidaksesuaian pekerjaan dengan rencana, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, dan kinerja yang belum optimal. Dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan, RRI Gunungsitoli dapat mencapai tujuannya dan tetap relevan dalam era digital ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme, di mana data penelitian

berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Analisis penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa maksud membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi secara umum. Alasan memilih metode kuantitatif adalah karena tema penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena atau memahami polanya dengan cara terukur, memungkinkan peneliti memahami kuantitas sebuah fenomena yang dapat digunakan untuk perbandingan, melihat pola hubungan, interaksi, dan kausalitas atas fenomena yang diamati menggunakan statistik inferensial.

Penelitian kuantitatif merupakan perwujudan dari paradigma berpikir deduktif (umum ke khusus) di mana peneliti mencari pengetahuan baru atau menguji keabsahan pengetahuan yang ada terhadap fenomena empiris yang diamati. Pra-penelitian telah dilakukan kepada para senior di Universitas Nias mengenai metode penelitian kuantitatif ini, sehingga peneliti memperoleh data dan referensi (jurnal dan skripsi) yang mendukung data penelitian ilmiah. Penelitian ini dianggap lebih ilmiah karena data yang dikumpulkan dianalisis secara statistik, mengurangi bias, dan hasil analisisnya dapat direplikasi. Metode ini juga memberikan kontrol lebih besar terhadap cara pengumpulan data, lebih terfokus dengan desain penelitian yang ditentukan sebelum dimulai, serta berurusan dengan sampel yang lebih besar untuk hasil yang valid secara statistik. Data dalam penelitian ini diharapkan konsisten, dapat digeneralisasi, dan diterima secara luas di kalangan yang berpengaruh.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen (pelatihan dan pengembangan SDM) dan variabel dependen (kinerja). Menurut Sugiyono (2022), variabel penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen adalah pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli, berjumlah 59 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak banyak, penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (angket) yang diukur menggunakan Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap fenomena yang diidentifikasi oleh peneliti. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung ke lokasi penelitian, kuesioner tertulis yang disebarkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai, serta dokumentasi untuk mendapatkan data berupa profil RRI Gunungsitoli.

Teknik analisis data menggunakan program SPSS 26.0. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan valid, dengan kriteria jika nilai r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan valid. Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach's untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dengan histogram dan grafik Normality Probability Plot, uji multikolinieritas dengan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot, dan uji autokorelasi dengan Durbin-Watson.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis dengan persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Uji hipotesis dilakukan secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi 0,05. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi tingkat kecocokan model yang digunakan, dengan nilai koefisien determinasi yang berkisar antara 0 hingga 1. Variabel dalam penelitian ini mencakup variabel independen (pelatihan dan pengembangan SDM) dan variabel dependen (kinerja), dengan indikator-indikator yang telah

ditetapkan untuk masing-masing variabel.

Menurut Sugiyono (2019), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2), sementara variabel dependen adalah kinerja (Y). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di LPP RRI Gunungsitoli.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil uji regresi linear berganda:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			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

Sumber: Diolah peneliti (2024)

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:

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

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

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) 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.

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

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI Gunungsitoli

Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikan $F < 0,05$, 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 faktor pengembangan SDM (X2), berkorelasi kuat terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli.

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:

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. 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. Berdasarkan nilai F-hitung yang sebesar $21,378 > F\text{-tabel } 3,159$, 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.

Selain dari simpulan yang ditemukan, peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

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. 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. 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.

PENGAKUAN

Kami mengucapkan terimakasih banyak kepada rekan penulis, *reviewer*, *publisher*, dan para pembaca artikel kami ini. Semoga artikel ini dapat menjadi berkat dan berguna bagi peneliti selanjutnya dan rekan-rekan pembaca.

DAFTAR REFERENSI

- Ajabar, M. (2020). Pelatihan sebagai proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(2), 123-134.
- Alisya, D. M. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 45-57.
- Budiarti, I. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Inisiatif untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(3), 234-247.
- Dessler, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (15th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gustina, R., et al. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 5(4), 189-204.
- Ivancevich, J. M., et al. (2023). Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 155-170.
- Krismiyati, L. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pendekatan Holistik dalam Manajemen Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 11(1), 98-110.
- Kurniawati, A. (2020). Pengembangan SDM sebagai upaya perbaikan kinerja jangka panjang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 187-198.
- Maharani, S. (2021). Komunikasi Massa dan Penyiaran. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 14(3), 211-225.
- Maysaroh, A. D. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 321-335.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- PUSDATIN RRI. (2023). *Profil Radio Republik Indonesia (RRI)*. Radio Republik Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (4th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian* (2nd ed.). Alfabeta.
- Wibowo, A., & Kusmiyanti, D. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Proses Persiapan Individu dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 287-301.
- Widodo, S. (2018). Pelatihan sebagai Proses Sistematis dalam Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(3), 198-209.