

Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara

Effect Of Training And Supervision Toward Performance Of Employees On Public Broadcasting Agency TVRI Sumatera Utara

Azli Tri Wardana¹, Rini Astuti², Sri Murniyanti³

^{1,2}*Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

³*Program Studi Sistem Informasi, STMIK Triguna Dharma*

Jl. Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan – Sumatera Utara, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training on employee performance, to know and analyze supervision on employee performance and to know and analyze the effect of training and supervision on employee performance at the public broadcaster TVRI North Sumatra. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were employees of the North Sumatra TVRI Public Broadcasting Institution in the field of Business Development & Programs and Engineering, totaling 98 respondents. Data collection techniques in this study used interview and questionnaire techniques. Data analysis techniques in this study used the Classic Assumption Test, Multiple Regression, Hypothesis Test (t test and f test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study uses the SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) software program. Partially, it is known that the training has a positive and significant influence on the performance of employees at the public broadcaster TVRI North Sumatra Utara. Partially, it is known that supervision has a positive and significant influence on the performance of employees at the public broadcaster TVRI North Sumatra. Simultaneously it is known that training and supervision have a positive and significant effect on employee performance at the TVRI Public Broadcasting Agency North Sumatra

Keywords : training, supervision, performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang mampu bekerja efektif dan efisien tidak hanya bergantung pada modal finansial yang besar, peralatan berteknologi tinggi, fasilitas yang lengkap maupun tersedianya bahan baku yang baik, tetapi perlu mendapatkan dukungan sumber daya manusia yang bermutu dan cukup jumlahnya. Upaya tersebut akan berhasil baik apabila didukung oleh sumber daya manusia yang bermutu tinggi, berpengatahuan luas,

terampil dan bersikap mental/berperilaku yang dapat diandalkan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah penting, manusialah yang membuat sumber daya yang lainnya seperti finansial, fisik dan teknologi dalam organisasi tersebut bermanfaat, maka organisasi haruslah didukung oleh sumber daya yang berkualitas, jika tidak cita-cita ataupun tujuan organisasi yang telah dirumuskan dengan baik hanya tetap menjadi impian indah yang tidak pernah terwujud. Kinerja yang baik adalah pekerjaan yang dilakukan secara maksimal sesuai dengan standart kinerja yang mendukung tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kemampuan pegawainya karena dengan meningkatkan kemampuan yang baik maka secara tidak langsung kinerja pegawai akan baik pula. Pentingnya meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak positif dan kemajuan bagi perusahaan serta membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Sudaryo, 2018).

Salah satu program untuk sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Program ini dinilai cukup baik karena perusahaan dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang dimiliki perusahaan sehingga dengan bekal keterampilan yang diperoleh selama pelatihan para pegawai tersebut dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan serta mampu mendukung daya saing perusahaan secara berkesinambungan.

Pelatihan adalah sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatih memiliki orientasi saat ini dan membantu

pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2014).

Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko, 2013). Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya

TVRI memiliki stasiun penyiaran di tiap provinsi di Indonesia, salah satunya adalah TVRI Sumatera Utara (TVRI Sumut). TVRI SUMUT sebagai lembaga penyiaran publik harus memperhatikan program berita atau informasi, pendidikan, agama, hiburan, serta budaya, mengingat tugas utamanya adalah melayani kebutuhan masyarakat dengan memberikan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, cerdas dan mendidik.

Berdasarkan prariset yang dilakukan penulis ditemukan beberapa permasalahan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara dari segi pelatihan dimana pegawai sudah memiliki tingkat ketrampilan yang mendukung pelaksanaan tugas seperti, pengoperasian komputer, penyusunan Rencana Anggaran Belanja, pengoperasian aplikasi-aplikasi program keuangan, Local Area Network/ LAN, internet dan sebagainya. Namun, kemampuan pegawai bagian program dan pengembangan usaha dibidang *digital video broadcasting terrestrial* yang sesuai dengan keputusan KOMINFO mengenai Sumber Daya Manusia Digital kurang di perhatikan pihak manajemen yang mana pelatihan yang diberikan kepada pegawai dibagian ini hanya dilakukan setahun sekali, sehingga belum terciptanya kualitas gambar dan suara yang bagus jika hanya menggunakan antena

terrestrial yang mengakibatkan rating TVRI hanya 1,2-1,4 persen menurut hasil survey AC Nielsen tahun 2017 jelas ini menjadi yang terendah di Indonesia. Kemudian pengawasan langsung yang dilakukan oleh atasan yang seharusnya dilakukan dengan meninjau kinerja dan melakukan pemeriksaan di tempat kerja pegawai juga masih rendah dan pengawasan tidak langsung yaitu laporan-laporan hasil kerja pegawai yang seharusnya segera di serahkan kepada atasan menjadi tertunda karena atasan juga jarang berada di kantor, akibatnya kesalahan-kesalahan yang terjadi yang seharusnya dapat di koreksi sesegera mungkin menjadi terlambat di perbaiki. Sangatlah penting pelatihan dan pengawasan yang di berikan kepada pegawai, dimana dengan memberikan pelatihan kepada pegawai maka akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai yang mana hal tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai dan adanya pengawasan yang dilakukan atasan terhadap pegawai secara langsung akan meningkatkan disiplin dan rasa tanggung jawab pegawai yang juga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Metodologi

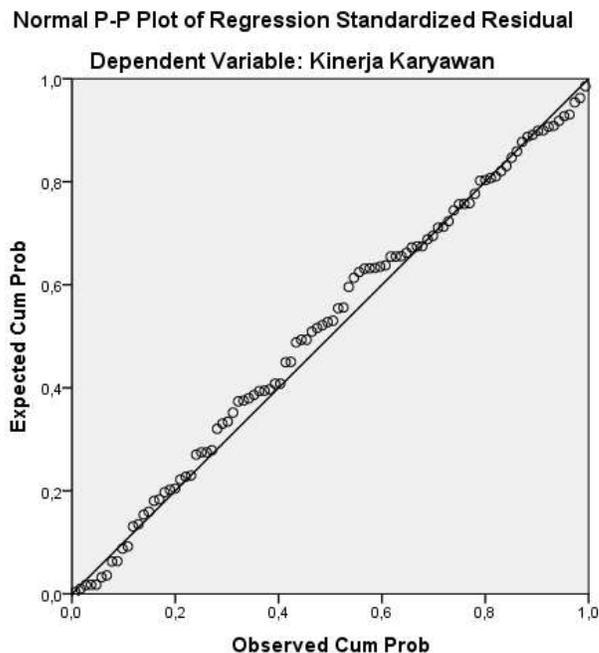
Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh variabel yang satu dengan yang lain. Alasan peneliti memakai pendekatan asosiatif karena peneliti ingin mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada lembaga penyiaran publik TVRI Sumatera Utara.\

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas:

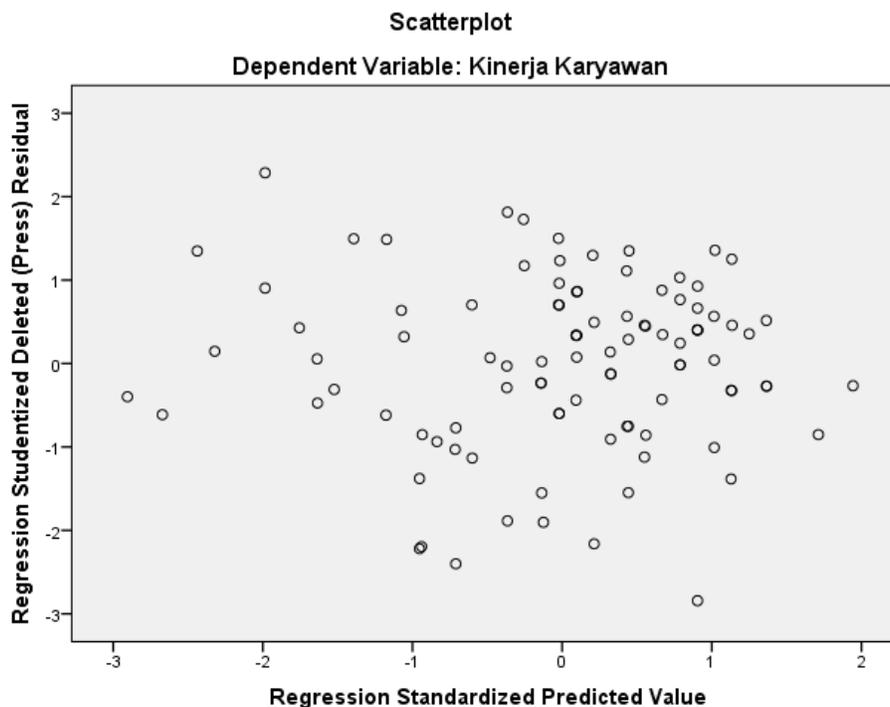
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,567	1,762

	Pengawasan	,567	1,762
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 1,762 dan variabel pengawasan (X_2) juga sebesar 1,762. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,567 dan variabel pengawasan (X_2) juga sebesar 0,567. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Bentuk gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil pengolahan data:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,958	3,668		2,170	,033
	Pelatihan	,390	,098	,404	3,978	,000
	Pengawasan	,398	,124	,327	3,217	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk melihat arti dari masing-masing koefisien regresi berganda. Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat. Rumus yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,958	3,668		2,170	,033
	Pelatihan	,390	,098	,404	3,978	,000
	Pengawasan	,398	,124	,327	3,217	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable pelatihan sebesar 3,978 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($98 - 2 = 96$, di peroleh t tabel 1,984. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung $3,978 > t$ tabel 1,984. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Triasmoko, Mukzam dan Nurtjahjono, 2014), (Dahmiri, 2014) dan (Siswadi, 2016) yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Yang berarti semakin sering pelatihan diberikan kepada pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Bedasarkan tabel 3 diatas diperoleh t hitung untuk variable pengawasan sebesar 3,217 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($98 - 2 = 96$, di peroleh t tabel 1,984. Jika

t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara pengawasan dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara pengawasan dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung 3,217 > t tabel 1,984. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan dengan kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Toding, 2016), (Herdino & Andri, 2017) dan (Situmeang, 2017) yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja pegawai. Yang berarti semakin sering dilakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh F hitung untuk variable pelatihan dan pengawasan sebesar 37,897 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (98-2-1=95), di peroleh F tabel 3,09. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh yang antara pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung 37,897 > F tabel 3,09. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Ariyanti, 2016), (Alfahmi, 2016) dan (Sari, 2016) menyimpulkan bahwa “Pelatihan dan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan

Utara.

1. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada pegawai, Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.
2. Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa dengan adanya kegiatan pengawasan terhadap pegawai menjadikan pegawai lebih optimal dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan manajemen. Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.
3. Secara simultan diketahui bahwa pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara. Hal ini telah di uji dan mendapatkan hasil bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang lebih besar dari pada pengawasan pada pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

Daftar Pustaka

- Alfahmi, M. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Tanjung Balai Asahan. *Jurnal Ilmiah*, 2(2), 1-16.
- Ariyanti. (2016). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri. *Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*. Tidak Dipublikasikan.

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>

Vol.1, No.1, June 2020, Hal 43-53

- Dahmiri. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(1), 374-380.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Herdino., & Andri. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indoensia Cabang Perawang Kabupaten Siak. *Jurnal Fisip*. 4(2) 1-11.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, F. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Inspektorat Kota Palu. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 94-106.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124-137.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Anugrah. *Jurnal Asia Inovasi Dan Kewirausahaan*, 02(02), 148-160.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Triasmoko., Mukzam., & Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 1-11.
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386-399.