

PENGARUH TINGKAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA MEDIA INDONESIA CABANG PALEMBANG

Endang Rahayu

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAKS

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Data penelitian ini diperoleh dari kuisioner (primer) dan wawancara secara langsung dengan pihak yang terkait. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan, media pelatihan secara bersama-sama (simultan- uji F) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uji-T variabel bahan pelatihan, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel model komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lama pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel media pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,0882, hal tersebut berarti bahwa 88,2 % variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan, dan media pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 11,8 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kesuksesan Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan di atas, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana kemampuan perusahaan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif.

Moekijat (2010:7), Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada

setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam perusahaan. Karena itu kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang di hadapi sekarang, karena adanya perbedaan antara kegiatan pelatihan (sekarang) dan pengembangan (di masa mendatang) menyebabkan sering kabur dan hal ini merupakan salah satu permasalahan utama.

Dalam pengelolaan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia, lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal daripada faktor internal. Dalam pendekatan ini dibuat ide pendahuluan untuk pengembangan sumber daya manusia di perusahaan secara umum bukan secara khusus dalam kaitannya dengan sasaran bisnis pada saat ini. Cahayani (2005 : 102).

Berkaitan dengan pentingnya pengelolaan tingkat pengembangan sumber daya manusia, maka dalam penelitian ini di lakukan penelitian pada PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa promosi agency maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai tingkat pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang di lakukan oleh perusahaan, yang meliputi : bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan dan media pelatihan yang di gunakan.

PT. Duta Media Indonesia mempunyai delapan kantor cabang kota besar diseluruh Indonesia diantaranya, Jakarta, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Makasar, Denpasar, Balikpapan dan Palembang.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik memilih judul yaitu: *“Pengaruh Tingkat Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang“*

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah Tingkat Pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya ?
2. Variabel manakah Tingkat Pengembangan sumber daya manusia yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang ?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui variable kesesuaian pengembangan sumber daya manusia yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih memahami teori-teori mengenai tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penulis juga berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.
2. Bagi Perusahaan
3. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang dalam menganalisis pengaruh tingkat kesesuaian materi pengembangan terhadap kinerja karyawan mereka, yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai : "seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. "artinya bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain manager tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi defenisi diatas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola Sumber Daya Manusia bukan bersifat materil atau finansial. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi,

pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Panggabean (2007 : 15) mengemukakan bahwa ” Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Sutrisno (2009 : 4) mendefinisikan bahwa ” Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja ”.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan informasi, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, akan dapat diisi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu karier, tidak sekedar kerja. Pengusaha dapat memperoleh keuntungan atas meningkatnya kontinuitas operasi dan juga makin besarnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan (*development*) menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 220) adalah suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai.

Rachmawati (2008 : 110) mengemukakan bahwa ” Pengembangan adalah didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen ”.

Bentuk-Bentuk Pengembangan

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

Hasibuan (2008 : 72) bentuk pengembangan dikelompokkan atas : Pengembangan secara informal, dan pengembangan secara formal.

Untuk lebih jelasnya kedua jenis pengembangan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Pengembangan secara informal
Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
- b. Pengembangan secara formal
Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan diperusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

Tujuan dan Fungsi Pengembangan

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsikan barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Menurut Tohardi (2008 : 70) tujuan pengembangan adalah :

- a. Produktivitas
Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* karyawan akan semakin baik.
- b. Efisiensi
Pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkuang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin kecil.
- c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik, promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relationsnya* lebih luas, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, intensif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut diatas dapat disimpulkan pula manfaat atau fungsi suatu program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Yang jelas adalah dengan latihan dan pendidikan seorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi.

Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rachmawati (2008 : 110) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan ” wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Selanjutnya Nawawi (2006 : 208) mengemukakan bahwa ” Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/ atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien ”.

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

(Mangkunegara, 2011) telah menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Pengertian kinerja adalah hasil pegawai yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

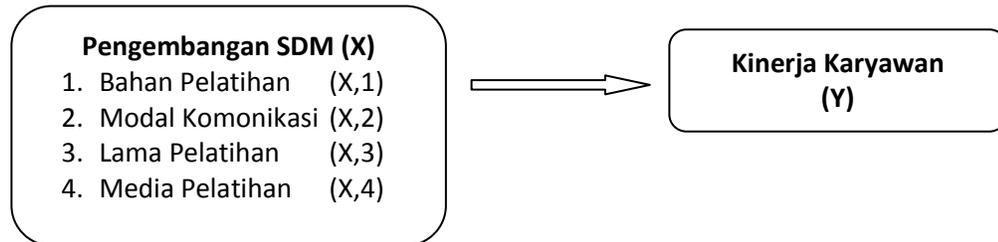
Menurut Timpe (2008) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor
 - a. Internal (pribadi)
 - Kemampuan
 - Kerja keras
 - b. Eksternal (lingkungan)
 - Pekerjaan muda
 - Nasib baik
 - Bantuan dari rekan-rekan
 - Pemimpin yang baik

2. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :
 - a. Internal (pribadi) :
 - Kemampuan rendah
 - Upayah sedikit
 - b. Eksternal (lingkungan)
 - Pekerjaan sulit
 - Nasib buruk
 - Rekan
 - rekan kerja tidak produktif
 - Pemimpin yang tidak simpatik

Kerangka Penelitian

Adapun kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang telah di uraikan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Tingkat pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang adalah : bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan dan media pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel pengembangan sumber daya manusia yang paling dominan berpegaruh terhadap kinerja karyawan adalah lama pelatihan.

METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh tingkat Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan maka, penelitian ini dilaksanakan pada PT.Duta Media Indonesia Cabang Palembang.

Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Duta Media Indonesia Cabang Palembang, yang berlokasi di jalan Demang Lebar Daun Blok B No.16, RT: 45 RW: 13 Palembang. Dengan masa penelitian dari bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Penelitian yang menggunakan metode *survey*, tidak harus meneliti seluruh individu dalam populasi yang ada, karena akan membutuhkan biaya yang besar dan juga waktu yang lama. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian dari populasi (sampel), diharapkan hasil yang diperoleh dapat mewakili sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang.

Dalam menetapkan besarnya sampel (*sample size*) dalam penelitian ini menggunakan sampel non probability yaitu sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Biasanya hal ini terjadi karena jumlah populasi sedikit.

Jenis dan sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

7.4.1 Jenis data

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini, seperti gambaran umum karyawan perusahaan sebagai sampel objek penelitian.
- b. Data Kuantitatif yaitu data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner.

Sumber Data

- a. Data Primer
Yaitu data yang diperoleh melalui penelitian di lapangan baik melalui responden maupun hasil pengamatan.
- c. Data sekunder
Yaitu data yang diperoleh dari hasil bacaan dari buku-buku, majalah, makalah dan maupun kepustakaan lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi.

Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data dan informasi menyangkut materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Interview yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan wawancara dengan sejumlah pegawai yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3. Dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan masalah pengembangan sumber daya manusia.
4. Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Analisis data

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang digunakan untuk menguraikan tingkat pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dilakukan melalui kuesioner kepada responden.
2. Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh tingkat pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Sugiyono (2009 : 224) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana Y = Kinerja Karyawan
 X = Pengembangan SDM
 X₁ = Bahan Pelatihan
 X₂ = Model Komonikasi
 X₃ = Lama Pelatihan
 X₄ = Media Pelatihan
 a = Nilai Konstanta
 b = Koefisien arah regresi

3. Pengujian Hipotesis
 - a. Untuk pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F pada tabel anova yang dihasilkan dengan bantuan aplikasi SPSS for windows. Jika nilai $F_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%, maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima. Dengan kata lain, keseluruhan variable independen memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen.
 - b. Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien tersebut mempunyai pengaruh berarti (signifikansi) atau tidak terhadap nilai variable dependen. Untuk pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai t pada tabel *Coefficients* yang dihasilkan dengan bantuan SPSS for windows. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%, maka hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Pengujian Validitas Dan Realibilitas

Pengujian Validitas

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang diperoleh. Validitas menunjukkan sejauh

mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. r_{hitung} diperoleh dari hasil output, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dari buku statistik.

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05 maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan apabila nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05 maka terjadi hubungan yang signifikan.

Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa SPSS 16 (*Statistical Package for Social Science 16*). Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Uji Validitas

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Bahan Pelatihan			
	X1,1,1	0.605	0,273	Valid
	X1,1,2	0.903	0,273	Valid
	X1,1,3	0.929	0,273	Valid
2	Model Komunikasi			
	X1,2,1	0.711	0,273	Valid
	X1,2,2	0.949	0,273	Valid
	X1,2,3	0.927	0,273	Valid
3	Lama Pelatihan			
	X1,3,1	0.825	0,273	Valid
	X1,3,2	0.852	0,273	Valid
	X1,3,3	0.886	0,273	Valid
4	Media Pelatihan			
	X1,4,1	0.932	0,273	Valid
	X1,4,2	0.960	0,273	Valid
	X1,4,3	0.958	0,273	Valid
5	Kinerja Karyawan			
	Y1,1,1	0.870	0,273	Valid
	Y1,1,2	0.883	0,273	Valid
	Y1,1,3	0.804	0,273	Valid
	Y1,1,3	0.784	0,273	Valid

Sumber: *Output SPSS 16 (Statistical Package for Social Science 16)*, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} . Untuk sampel

sebanyak 50 orang, yaitu 0,273. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

Pengujian Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*, dimana instrument dikatakan *reliable* jika memiliki koefisien *cronbach alpha* sama dengan 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Bahan Pelatihan	0.751	<i>Reliable</i>
Model Komunikasi	0.835	<i>Reliable</i>
Lama Pelatihan	0.813	<i>Reliable</i>
Media Pelatihan	0.945	<i>Reliable</i>
Kinerja karyawan	0.855	<i>Reliable</i>

Sumber: *Output SPSS 16 (Statistical Package for Social Science 16)*, 2017

Semua hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar, yaitu di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Analisis Dan Pembahasan Regresi Linear Berganda

Analisis hasil penelitian mengenai Pengaruh tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Duta Media Indonesia cabang palembang dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 16 (*Statistical Package for Social Science 16*) dapat dirangkum melalui tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Perhitungan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std error.			
1 (Constant)	1.804	.916		-1.051	.299
BAHAN PELATIHAN	-.119	.114	-.088	.718	.476
MODEL KOMUNIKASI	.060	.083	.058	13.532	.000
LAMA PELATIHAN	1.392	.103	1.044	-1.471	.148
MEDIA PELATIHAN	-.150	.102	-.111	1.969	.055

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 16 (Statistical Package for Social Science 16)*, 2017

Dari tabel 4.13 di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Bahan Pelatihan
- X2 = Model Komunikasi
- X3 = Lama Pelatihan
- X4 = Media Pelatihan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

$$Y = 1,084 - 0,119X_1 + 0,060X_2 + 1,392X_3 - 0,150X_4$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel Lama Pelatihan dengan signifikansi 0,000 dan yang berpengaruh paling rendah adalah Model Komunikasi signifikansi 0,476.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini terdiri atas uji hipotesis secara parsial dan uji hipotesis secara simultan. Adapun hasil dari pengujian tersebut juga akan dijelaskan.

Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan Uji F (Secara Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	168.026	4	42.007	92.327	.000 ^a
Residual	20.474	45	.455		
Total	188.500	49			

a. Predictors: (Constant), MEDIA PELATIHAN, BAHAN PELATIHAN, LAMA PELATIHAN, MODEL KOMONIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Output SPSS 16 (Statistical Package for Social Science 16), 2017*

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 92.327 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa materi pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan, dan media pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. Duta Media Indonesia yang terdiri dari bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan, dan media pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.*

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Bahan Pelatihan, Model komunikasi, Lama Pelatihan, dan Media Pelatihan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). sementara itu secara parsial pengaruh dari keempat variabel independen tersebut terhadap Kinerja ditunjukkan karyawan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std error.			
1 (Constant)	1.804	.916		-1.051	.299
BAHAN PELATIHAN	-.119	.114	-.088	.718	.476

MODEL KOMUNIKASI	.060	.083	.058	13.532	.000
LAMA PELATIHAN	1.392	.103	1.044	-1.471	.148
MEDIA PELATIHAN	-.150	.102	-.111	1.969	.055

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 16 (Statistical Package for Social Science 16)*, 2017

Pengaruh dari masing-masing variabel tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas). Variabel lama pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan $< 0,05$, sedangkan variabel bahan pelatihan, model komunikasi, dan media pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan $> 0,05$.

1. Pengaruh bahan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel bahan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1,051 koefisien regresi sebesar -0,119 dan nilai probabilitas sebesar 0,299 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara bahan pelatihan terhadap kinerja karyawan ditolak. Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara bahan pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dapat terjadi karena biasanya materi bahan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang dimengerti oleh karyawan atau bisa juga bahan pelatihan kurang sesuai dengan sistem kerja pada perusahaan.

2. Pengaruh Model Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel model komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,718 koefisien regresi sebesar 0,060 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,476 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara model komunikasi terhadap kinerja karyawan ditolak. Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara model komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dapat terjadi karena biasanya komunikasi yang digunakan dalam pelatihan tidak dapat dimengerti oleh karyawan, terjadi *miss communication* antara instruktur dengan karyawan yang mengikuti pelatihan, atau cara serta tipe komunikasi yang diajarkan kurang komunikatif dan informative dalam pengembangan sumber daya manusia.

3. Pengaruh Lama Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel lama pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 13.532 koefisien regresi sebesar 1.392 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara lama pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara lama pelatihan terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini dapat terjadi karena biasanya jangka waktu yang

diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan bisa dikatakan cukup atau lebih sehingga karyawan mengerti apa tujuan dilakukan pelatihan tersebut. Atau juga frekuensi pelatihan yang dilakukan oleh pihak PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang bervariasi.

4. Pengaruh Media Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (uji t) variabel media pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1,471 koefisien regresi sebesar -0,150 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,148 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara media pelatihan terhadap kinerja karyawan ditolak. Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara media pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini biasa terjadi karena sarana dan prasarana pelatihan kurang memadai .

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel lama pelatihan (X3) memiliki pengaruh yang positif dengan tingkat signifikan masing-masing terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan bahan pelatihan (X1), model komunikasi (X2), serta media pelatihan (X4) memiliki pengaruh yang negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), *sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel materi tingkat kesesuaian pengembangan sumber daya manusia yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah media pelatihan tidak terbukti dan tidak dapat diterima.*

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 (dua) digunakan *Adjusted R Square*, sebagai berikut :

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.882	.67452

a. Predictors: (Constant), MEDIA PELATIHAN, BAHAN PELATIHAN, LAMA PELATIHAN, MODEL KOMUNIKASI

Sumber: *Output SPSS 16 (Statistical Package for Social Science 16), 2017*

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,882. Hal ini berarti 88,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan, dan media

pelatihan. Sedangkan sisanya yaitu 11,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang. Berdasarkan data yang diperoleh dari 50 karyawan yang kemudian diolah dan diuji, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa materi pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan, dan media pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial, hanya membuktikan bahwa tidak semua variabel independen tingkat kesesuaian mempunyai pengaruh positif dan diantara semua variable hanya lama pelatihan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan pada PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang.

Saran-Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka selanjutnya penulis akan menyajikan saran-saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang perlu pihak perusahaan lebih meningkatkan materi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan yaitu bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan dan media pelatihan, seperti lebih memperhatikan kualitas bahan pelatihan sesuai dengan kebutuhan bidang kerja masing-masing karyawan, waktu pelatihan yang lebih banyak lagi dan menambah lagi materi kualitas pelatihan dengan penyampaian yang lebih mudah dipahami oleh karyawan.
2. Pihak perusahaan perlu lebih memperhatikan variabel materi pengembangan sumber daya manusia yang dinilai sangat kurang oleh hasil responden yaitu karyawan PT. Duta Media Indonesia Cabang Palembang. yaitu variabel model komunikasi, yang dimana pihak perusahaan perlu meningkatkan cara penyampaian atau model komunikasi yang lebih sederhana sehingga karyawan lebih mudah memahami.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan keenam, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan kesembilan, penerbit : Mandar maju, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit: Universitas Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rachmawati, Kusdyah, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi Pertama, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009, **Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D**, Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, 2009, **Manajemen Sumber daya Manusia**, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama, Penerbit : Universitas Muhammadiyah Malang <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-factoryang.html>