

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
JURNALIS MEDIA ONLINE SEKRETARIAT
DPC PWI KABUPATEN PIDIE**

Syamsul Akmal⁽¹⁾

Nazarullah⁽²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur)

syamsul_akmal24@yahoo.com⁽¹⁾

nazarpijay3@gmail.com⁽²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja jurnalis media online Sekretariat DPC PWI Kabupaten Pidie. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 25 responden. Sedangkan pengumpulan data pada penelitian ini adalah pengumpulan data primer dan data sekunder. Peratan analisis data menggunakan regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS versi 2.1. diperoleh. Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS versi 2.1. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7.956 dengan tingkat probabilitas 0,003 Sedangkan $F_{tabel} = 7.956$ untuk lebih jelas bisa dilihat pada lampiran F-tabel penelitian. Karena probabilitas lebih besar dari 0,05. Dimana $F_{hitung} (7.956) \geq F_{tabel} (4,279)$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kinerja jurnalis dapat dijelaskan bersama-sama secara positif oleh variabel independen namun tidak signifikan atau dengan kata lain penelitian ini menolak hipotesis H_a dan menerima hipotesis H_o .

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of education and training on the performance of online media journalists at the PWI Pidie Regency DPC Secretariat. The sample taken in this study amounted to 25 respondents. Meanwhile, data collection in this study is primary data collection and secondary data. Data analysis using multiple linear regression $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. From the results of statistical calculations using SPSS version 2.1. obtained. From the results of statistical calculations using SPSS version 2.1. obtained the F-count value of 7,956 with a probability level of 0.003. Meanwhile, the F-table = 7.956 for more details, it can be seen in the F-table attachment of the study Because the probability is greater than 0.05. Where F-count (7,956) \geq Ftable (4,279), it can be said that the journalist's performance variables can be explained together positively by independent variables but not significant, or in other words this study rejects the hypothesis H_a and accepts the hypothesis H_o .

Keywords: Education, Training and Performance.

PENDAHULUAN

Dewasa ini tumbuh berkembangnya suatu organisasi membutuhkan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya peningkatan kompetensi karyawan, Pendidikan dan pelatihan guna memperoleh kinerja yang baik bagi suatu organisasi. Adanya program pendidikan dan pelatihan, maka karyawan akan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya, begitu juga halnya dalam tubuh organisasi jurnalis organisasi berkewajiban memberikan program pelatihan dan pendidikan bagi tiap keanggotaannya. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan dedikasi dari pengalaman dalam bekerja.

Era teknologi saat ini memacu para jurnalis berkompetisi dalam peningkatan sumber daya manusia, bukan hanya SDM unggul semata, namun juga diuntut untuk menguasai kecanggihan teknologi informasi (IT) dalam memudahkan mengelola informasi, Penggunaan dan penguasaan teknologi informasi guna memudahkan manusia dalam bekerja dan mengikuti tuntutan zaman modern, hal ini perlu dikuasai tiap jurnalis untuk mendapatkan pemahaman lebih mengenai informasi akurat dan ideal dari sistem kerja manual ke inovasi digital. Selain unsur kepercayaan, organisasi juga harus mampu membangun sikap akan pentingnya meraih kinerja unggul bagi tiap anggota. Pelatihan dan pengembangan di sekretariat DPC (PWI) Kabupaten Pidie merupakan arah organisasi (PWI) pada penguasaan media yang mengelolah informasi dan berita yang dikemas secara online di berbagai media di seluruh dunia ada banyak kelebihan dan kemudahan dari program pelatihan dan pengembangan salah satu target dari organisasi (PWI) adalah untuk

menghasilkan kinerja jurnalis yang bermutu dan cepat.

Adapun pengertian jurnalistik secara umum, merupakan kegiatan mencari, mengolah dan mempublikasikan berita kepada masyarakat melalui media massa. Istilah jurnalistik terkandung makna sebagai suatu seni dan keterampilan mencari, mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan informasi dalam bentuk berita secara akurat dan sesuai data dilapangan agar dapat diminati dan dinikmati sehingga bermanfaat bagi segala kebutuhan pergaulan hidup masyarakat. Sedangkan jurnalis media Online sebagai awak jurnalis yang memberikan kontribusi menyuplai berita, memahami dan mampu mendalami sebuah kasus baik isu dan mengupdate data yang diperoleh sehingga mampu mengolah informasi dan mempublikasi kannya ke publik. informasi-informasi yang di kemas dalam bentuk berita melalui websate/link masing-masing tentunya harus memiliki ketentuan tersendiri dengan catatan tidak melanggar kode etik yang telah ditetapkan lembaga pers.

Mengacu pada undang-undang terlebih dalam Peraturan Dewan Pers Nomor: 4/Peraturan-DP/III/2008 tentang Standar organisasi Pers. Dikatakan bahwa sebagai wahana komunikasi massa, pelaksana kegiatan jurnalistik, penyebar informasi dan pembentuk opini, pers harus dapat melaksanakan asas, fungsi, kewajiban, dan peranannya demi terwujudnya kemerdekaan pers yang profesional berdasarkan prinsip demokrasi, keadilan, dan supremasi hukum. Untuk mewujudkan kemerdekaan pers yang profesional maka disusunlah standar sebagai pedoman perusahaan pers agar pers mampu menjalankan fungsi sebagai media informasi, pendidikan, hiburan, dan kontrol sosial, serta sebagai lembaga ekonomi.

Media online disebut juga digital media adalah media yang tersaji secara online di internet. Para peneliti sebelumnya

mengartikan media online sebagai media massa yang tersaji secara online di situs web (*website*) internet. Keunggulan media online: pemuatan dan editing naskah bisa kapan saja dan di mana saja, jadwal terbit bisa kapan saja bias di unduh setiap saat cepat langsung bisa diakses semua orang secara langsung. Menjangkau seluruh dunia yang memiliki akses internet. Aktual, berisi info aktual karena kemudahan dan kecepatan penyajian. update, pembaruan informasi terus dan dapat dilakukan kapan saja. Interaktif, dua arah, dan “*egaliter*” dengan adanya fasilitas kolom komentar, *chat room*, *polling*. Organisasi yang bergerak dibidang media berita online, fokus utama organisasi tersebut adalah untuk menginformasikan dan mempublikasikan informasi dan berita kepada masyarakat ramai yakni publik, informasi tersebut di buat secara cepat dan online dalam berbentuk berita yang dikemas secara media elektronik.

Kegiatan jurnalistik pengembangan sangat penting dikembangkan di organisasi jurnalis, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kreatifitas para insan pers. Hal ini juga sejalan dengan era kemajuan teknologi informasi yang terus berkembang pesat. Kegiatan jurnalistik juga dapat meningkatkan daya kritis dan kepekaan para insan pers dalam merespon kejadian-kejadian yang terjadi dimasyarakat mengontrol roda birokrasi pemerintah. Karena itu peningkatan kegiatan jurnalistik di insan pers sangat perlu dilakukan. Penelitian ini meninjau semua kinerja media online yang ada di Kabupaten Pidie yang sudah terdaftar dibawah organisasi Persatuan Wartawan Indonesia (PWI) Kabupaten pidie antara lain yaitu media Serambinews.com, Ajnn.net, Beritakini.co, Sinar Pidie.co, Atjehwact.com, Modusaceh. co, Waspada.co.id, Harianaceh. com, Kba.one, dan Ksiews.com.

Banyak faktor yang memengaruhi organisasi dalam meningkatkan

keberhailannya. Salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, yang merupakan ujung tombak dalam organisasi yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai tingkat produktifitas kinerja. Sehingga sumber daya manusia jelas memegang peranan penting. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya sehingga akan dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja para jurnalis, dalam hal ini Persatuan Wartawan Indonesia (PWI) dapat melakukan berbagai cara, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh organisasi. Adapun metode pelatihan dan pengembangan Jurnalis yang biasanya dilakukan oleh Persatuan Wartawan Indonesia (PWI), khususnya PWI Pidie dengan metode *on the job training* yang meliputi pembekalan (*coaching*), rotasi (*rotation*), penugasan sementara (*job instruction training*), *off the job training* yang meliputi *workshop jurnalistik* seperti yang digelar oleh dewan pers melalui kelembagaan organisasi jurnalis secara lokal di tingkat provinsi maupun nasional pada tahapan muda, madya, dan utama.

Adapun fenomena yang terjadi saat ini di organisasi persatuan wartawan seluruh Indonesia (PWI), ditinjau dari faktor pendidikan bahwa secara rata-rata anggota jurnalis sudah di bekali pendidikan terlebih dahulu sebelum dikeluarkannya kartu anggota pers, namun dari sekian anggota pers yang ada, hanya sebagian kecil yang belum mengikuti pelatihan dan pengembangan kerja, dilatar belakangi berbagai macam persoalan teknis maupun non teknis. Disisi lain juga masih ada sebahagian awak media perlu meng-update perkembangan dari wartawan media cetak berliih pada jurnalis online dan hal ini tentunya memakan waktu untuk menguasai

media dan beradaptasi diri dengan lingkungan baru, banyak para pegawai menganggap pelatihan kurang penting disebabkan menyita waktu tugas harian, padahal pelatihan berguna untuk meningkatkan kompetensi pegawai; distribusi pekerjaan yang ada tidak merata sehingga tingkat kinerja masing-masing pegawai tidak berimbang.

STUDI KEPUSTAKAAN

Pendidikan

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. (Hasibuan, 2009:69). Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat. (Harsono, 2011:162).

Herry (2010:273) menyampaikan bahwa pendidikan adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Pendidikan mengandung suatu pengertian yang sangat luas, menyangkut seluruh aspek kepribadian manusia. Pendidikan menyangkut hati nurani, nilai-nilai, perasaan, pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan pada hakikatnya akan mencakup kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih. Kegiatan tersebut dilaksanakan sebagai suatu usaha untuk mentransformasikan nilai-nilai, maka dalam pelaksanaannya, ketiga kegiatan tersebut harus berjalan secara terpadu dan berkelanjutan serta serasi dengan perkembangan peserta didik dan lingkungan hidupnya (Sadulloh, 2012: 57).

Pendapat lain dikemukakan oleh Ambar (2009:219), mengartikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Berikut beberapa indikator pendidikan menurut Hasibuan (2010:63), indikator pendidikan terdiri dari:

1. Pendidikan dasar
Jenjang pendidikan masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan menengah
Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
3. Pendidikan tinggi
Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi

Pelatihan

Menurut Rahmawati (2008:110) Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sumarsono (2009:93) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan menurut Dessler (2009:263) adalah proses mengajarkan

karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam dunia kerja pegawai baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Yulk (2015:80) pelatihan dan pengembangan adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usahan berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan tau anggota organisasi. Sedarmayanti (2010:164) yang dimaksud dengan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil *non* manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu.

Adapun indikator-indikator pelatihan menurut pendapat Mangkunegara (2013:62), yaitu:

1. Tujuan Pelatihan
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Materi
Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode Yang Digunakan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknikpartisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
4. Kualifikasi Peserta
Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)
Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Kinerja Jurnalis

Kinerja adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Assauri, 2010:149). Sedangkan Wibowo (2011:7) mengemukakan bahwa Kinerja berasal dari pengertian *performance*, sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2009:378) mengemukakan kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tindak dilakukan oleh karyawan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Riani (2013:61) kinerja *job performance* / kinerja adalah tingkat produktivitas seseorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait

dengan tugas. Mangkunegara (2009:9) merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Widodo (2015:131) Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun *non fisik/material*.

Menurut Bangun (2012:233) menyatakan adapun indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan pekerjaan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.

5. Kemampuan kerja sama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya dengan rekan kerjanya.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan secara positif dan signifikan terhadap kinerja jurnalis media online di Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat dan relevan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mengadakan serangkaian penelitian langsung pada Sekretariat DPC PWI Pidie yang beralamat di **Jalan. Gampong Lampuedue Baroh, Kecamatan Pidie, Kabupaten Pidie-Aceh TLP. (24113)**. Sedangkan objek penelitian ini adalah Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Jurnalis Media Online di Kabupaten Pidie.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:85). Populasi yang akan diteliti harus didefinisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2009:89). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh awak media insan pers khususnya jurnalis media online Kabupaten Pidie yang berjumlah 25 anggota.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Istilah lain metode sensus adalah *sampling jenuh* (Sugiyono, 2008:78). Dengan demikian jumlah populasi penelitian ini adalah sebanyak 25 orang responden, maka jumlah sampel penelitian ini merupakan total dari jumlah sampel, awak media khususnya jurnalis media online kabupaten Pidie yaitu sebesar 25 orang anggota.

Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang di kumpulkan penulis dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data diperoleh secara langsung dari organisasi yang diteliti, melalui pembagian kuisisioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif, berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja jurnalis media online. Dalam penelitian ini data primer

diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada jurnalis media online Kabupaten Pidie.

2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan penulis dari dokumen-dokumen yang ada di organisasi tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari sumber-sumber lain yang terkait. Data ini berupa gambaran umum organisasi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, dan lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan objek penelitian ini, penulis melakukan kegiatan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Dokumentasi

yaitu bertujuan untuk kegiatan pengumpulan data dengan cara menghimpun konsep-konsep teoritis, melalui beberapa bacaan-bacaan yang tentunya penulis anggap relevan dalam membantu terlaksana penelitian ini.

2. Kuesioner (Angket)

Merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi (Arikunto, 2010:93). Angket yang digunakan adalah tipe pilihan untuk memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban, karena alternatif jawaban sudah disediakan dan hanya membutuhkan waktu yang lebih singkat untuk menjawabnya.

Alasan mengapa peneliti menggunakan metode angket di dalam penelitian ini antara lain:

- a. Responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, sehingga akan diperoleh data yang lengkap dan benar.
- b. Hemat waktu, tenaga dan biaya selama penelitian.

Peralatan Analisis Data

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden, data tersebut diolah dan dianalisis. Hasil penelitian yang diperoleh dari tempat penelitian diolah dengan memakai perhitungan statistik dengan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi. 21.0. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Adapun rumus regresi linier berganda diformasikan sebagai berikut, (Anwar Sanusi, 2011:135):

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Jurnalis
X₁ = Pendidikan
X₂ = Pelatihan
a = Konstanta
b₁.b₂ = Koefisien regresi variabel X₁- X₂
e = *error term*

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, Menurut Sugiyono (2014:250). Dasar pengambilan keputusan dalam uji signifikansi terhadap analisis regresi adalah sebagai berikut :

Jika $t < \alpha$ ($t < 5\%$), Ho ditolak (signifikan).

Jika $t > \alpha$ ($t > 5\%$), Ho diterima (tidak signifikan).

Uji Simultan (Uji-f)

Uji-f dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Untuk regresi linier berganda dilakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara bersama-sama, yakni melihat pengaruh dari seluruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji signifikansi terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut : (Sarwono, 2012:28).

Jika $F < \alpha < 5\%$, Ho ditolak (signifikan).

Jika $F > \alpha > 5\%$, Ho diterima (tidak signifikan).

Pembuktian Hipotesis

Ho1 : Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja jurnalis media online di Kabupaten Pidie.

Ha1 : Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja jurnalis media online di Kabupaten Pidie

Ho2: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja jurnalis media online di Kabupaten Pidie.

Ha2 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja jurnalis media online di Kabupaten Pidie.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Reliabilitas dan Validitas Hasil Pengujian Reliabilitas

Untuk mengetahui kehandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian, maka dalam penelitian ini dilakukan pengujian uji reliabilitas. Tolak ukur reliabilitas adalah nilai di lihat dari *cronbach alpha* yang diperoleh melalui perhitungan statistik yaitu dengan melihat besarnya *cronbach alpha* dengan bantuan program SPSS versi 21.0, dimana suatu kuesioner dinyatakan handal jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Apabila *cronbach alpha* dibawah 0,60 maka kuesioner belum memenuhi syarat kehandalan. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner untuk ketiga variabel menunjukkan perolehan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4-2 berikut ini:

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Pendidikan (X1)	5	0.662	Handal
2.	Pelatihan (X2)	5	0, 881	Handal
3.	Kinerja (Y)	5	0, 710	Handal

Sumber: Data primer diolah, (2020)

Dari tabel 4-2 diatas maka dapat diketahui *cronbach alpha* masing-masing variabel penelitian ini lebih besar dari nilai yang disyaratkan yaitu 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian sudah memenuhi persyaratan tingkat kehandalan. Dengan kata lain, kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti dinilai sudah menunjukkan ketepatan, keakuratan atau konsistensi.

Hasil Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun memiliki validitas atau tidak, maka akan dilakukan pengujian secara statistik dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* dengan menggunakan program

SPSS versi 21.0. Seluruh pernyataan dinyatakan valid dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} *product moment*. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dalam variabel valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dalam variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 15 indikator pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka butir pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (n=25)	Keterangan
1.	Pendidikan (X1)	X ₁₁	0.518	0.396	Valid
		X ₁₂	0.397	0.396	Valid
		X ₁₃	0.505	0.396	Valid
		X ₁₄	0.398	0.396	Valid
2.	Pelatihan (X2)	X ₂₁	0.455	0.396	Valid
		X ₂₂	0.399	0.396	Valid
		X ₂₃	0.458	0.396	Valid
		X ₂₄	0.621	0.396	Valid
		X ₂₅	0.615	0.396	Valid
3.	Kinerja (Y)	Y ₁	0.747	0.396	Valid
		Y ₂	0.745	0.396	Valid
		Y ₃	0.429	0.396	Valid
		Y ₄	0.746	0.396	Valid
		Y ₅	0.730	0.396	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan didalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0.396$ (nilai interval 95% $r_{\text{tabel}} n = 25$). Sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam lagi.

Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Jurnalis Media Online Sekretariat DPC PWI Kabupaten Pidie

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari variabel Pendidikan dan Pelatihan maka digunakan metode regresi linier berganda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat dalam pengolahan data output SPSS versi 21.0 di bawah ini:

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.782	3.696		1.023	.317
1 Pendidikan	.454	.148	.501	3.067	.006
Pelatihan	.312	.140	.365	2.233	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Jurnalis

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian output SPSS Versi 21.0 diatas maka persamaan regresi yang memperlihatkan variabel pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 3,783 + 0,454 X_1 + 0,312 X_2 + \epsilon$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar sebesar 3.782 artinya jika pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2) di anggap konstan, maka besarnya variabel kinerja (Y) adalah sebesar 37.82%.
2. Koefisien regresi pendidikan (X_1) sebesar 0,454 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel pendidikan, maka secara relatif akan meningkatkan pula kinerja jurnalis sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,454 pada taraf signifikansi 0,006 atau probabilitas sig berada diatas 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik pendidikan, maka akan dapat

meningkat pula kinerja para jurnalis yaitu sebesar 45.4%.

3. Koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0.312 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel pelatihan, maka secara relatif akan meningkatkan pula kinerja jurnalis sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,312 pada taraf signifikansi 0,035 atau probabilitas sig berada diatas 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin banyak pelatihan yang di adakan, maka akan dapat meningkat pula kinerja yaitu sebesar 31,2%.

Analisis Korelasi R dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja jurnalis Media Online di Kabupaten Pidie. Dapat dikatakan tergolong sangat erat atau tidaknya, maka selanjutnya untuk mengetahui besarnya variasi yang terjadi mengenai variabel-variabel penelitian

diatas, digunakan koefisien determinasi (R^2).

Untuk lebih jelas bisa dilihat pada Nilai Koefisien Korelasi R dan Koefisien Determinasi (R^2) tabel berikut ini:

Tabel Nilai Koefisien Korelasi R dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.648 ^a	.420	.367	2.316	.420	7.956	2	22	.003

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Jurnalis

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,648 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 64,8%. Artinya variabel pendidikan dan pelatihan, mempunyai hubungan yang baik terhadap kinerja jurnalis. Selanjutnya dapat dilihat juga bahwa besarnya R Square adalah sebesar 0,420 Hal ini berarti 42,0% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sisanya 88,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

Pembuktian Hipotesis Secara Silmultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2012:98). Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen yaitu variabel pendidikan dan pelatihan, terhadap variabel dependen yaitu kinerja jurnalis Media Online Sekretariat DPC PWI Kabupaten Pidie. Untuk lebih jelas hasil Uji-F dapat dilihat pada Tabel 4-10 berikut:

Tabel Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.385	2	42.693	7.956	.003 ^b
	Residual	118.055	22	5.366		
	Total	203.440	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Jurnalis

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS versi 2.1. yang diringkas pada Tabel 4-10 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7.956 dengan tingkat probabilitas 0,003 Sedangkan $F_{tabel} = 7.956$ untuk lebih jelas bisa dilihat pada lampiran F-tabel penelitian. Karena probabilitas lebih besar dari 0,05. Dimana $F_{hitung} (7.956) \geq F_{tabel} (4,279)$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kinerja jurnalis dapat dijelaskan bersama-sama secara positif oleh variabel independen namun tidak signifikan atau dengan kata lain

penelitian ini menolak hipotesis Ha dan menerima hipotesis Ho.

Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik secara parsial uji-t digunakan untuk mengetahui signifikansi (nyata atau tidaknya) pengaruh variabel independen (pendidikan dan pelatihan) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 2.1, dapat disimpulkan bahwa dari variabel yang

dimasukkan kedalam metode regresi, pengaruh pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2), secara parsial dapat dilihat pada persamaan regresi berikut ini:

1. Hasil penelitian terhadap variabel pengaruh pendidikan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.067, sedangkan untuk nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,060 karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,067 \geq 2,060$) dengan probabilitas sebesar $0,006 \geq$ dari 0.05, dapat diartikan bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh secara parsial namun memiliki nilai positif terhadap kinerja jurnalis media online sekretariat DPC PWI Kabupaten Pidie.
2. Hasil penelitian terhadap variabel pengaruh pelatihan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,233. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,060. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,233 \geq 2,060$) dengan probabilitasnya sebesar $0.036 >$ dari 0.05, dapat diartikan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara parsial namun memiliki nilai positif terhadap variabel kinerja jurnalis Media Online sekretariat DPC PWI di Kabupaten Pidie.

Pembuktian Hipotesis

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki nilai secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja jurnalis media online Sekretariat DPC PWI Kabupaten Pidie. Dimana penelitian ini terdapat hubungan positif namun tidak signifikan. Hal ini disimpulkan setelah dilakukannya berbagai macam pengujian statistik pada uraian pembahasan diatas, berdasarkan data hasil olahan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menerima hipotesis H_a dan sebaliknya menolak hipotesis H_o .

KESIMPULAN

1. Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS versi 2.1. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7.956 dengan tingkat probabilitas 0,003 Sedangkan $F_{tabel} = 7.956$ untuk lebih jelas bisa dilihat pada lampiran F_{tabel} penelitian. Karena probabilitas lebih besar dari 0,05. Dimana F_{hitung} (7.956) $\geq F_{tabel}$ ($4,279$) maka dapat dikatakan bahwa variabel kinerja jurnalis dapat dijelaskan bersama-sama secara positif oleh variabel independen namun tidak signifikan atau dengan kata lain penelitian ini menolak hipotesis H_a dan menerima hipotesis H_o .
1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,648 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 64,8%. Artinya variabel pendidikan dan pelatihan, mempunyai hubungan yang baik terhadap kinerja jurnalis.
2. Dari kedua variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan. Setelah dilakukan pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X_1) lebih dominan pengaruhnya dibandingkan dengan variabel (X_2) pelatihan, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai t_{hitung} untuk variabel pendidikan (X_1) sebesar (3.067). sedangkan untuk nilai t_{tabel} variabel pengaruh pelatihan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (2.233).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fatoni (2009) **Metode Penelitian Pendidikan**. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, (2010) **Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri, (2010) **Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep & Strategi**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anwar, Sanusi, (2011) **Metode Penelitian Bisnis**, Salemba Empat, Jakarta.
- Bangun, (2012) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Bangun. Wilson, (2012) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Bandari, (2016) Jurnal Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database.
- Dessler, (2009) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Terjemahan Paramita Rahayu Jakaeta: Indeks.
- Feni, (2014) Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Senjangan Anggaran dengan Ketidakpastian Lingkungan dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada Perbankan di Pekanbaru. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Riau: Pekanbaru.
- Gujarati, (2015) **Ekonometrika Dasar**. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam, (2013) **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 20**. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- _____(2016) **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2009) **Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harsono, (2011) **Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif**. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Herry, (2010) **Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran**. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Hasbullah, (2009) **Dasar-dasar Ilmu Pendidikan**. Jakarta: Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Liza. Suktiarti (2013) Jurnal “Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan dengan Motivasi Lansia Berkunjung ke Posyandu Lansia di Desa Dadirejo Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan.”
- Mangkunegara, (2009) **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- _____, (2013) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, (2015) **Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.

- Mathis. Jackson, (2009) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 10, Salemba. Empat, Jakarta.
- Mochammad Irzal, Ivonne Saerang dan Rotinsulu J Jopie, (2017) jurnal Pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online di Detikawanua.Com.
- Pasolong, (2010) **Teori Administrasi Publik**, Alfabeta, Bandung.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pasal 2.
- Roswaty dan Andika Maulana Siddiq, (2019) jurnal Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan
- Riani, (2013) **Manajemen SDM Masa Kini**, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rahmawati, (2008) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: ANDI.
- Sumarsono, (2009) **Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik**. Yogyakarta.
- Sedarmayanti, (2010) **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: Rafika Aditama.
- Simamora, (2010) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, (2008) **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung. Alfabeta.
- _____ (2009) **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**, Bandung: Alfabeta.
- _____ (2010) **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2011) **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D**, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- _____ (2014) **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sarwono, (2012) **Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif. Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)**. Jakarta.
- Santoso, (2008) **SPSS.20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi**, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo.
- Suparyadi (2015) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: ANDI.
- Thaif, Iham, Aris Baharudin, Priyono dan Mohamad Syafi'i Idrus (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT.PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. Review of European Studies Volume 7, Nomor 11, Juni 2015.