

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini menggunakan delapan jurnal sebagai rujukan, adapun rujukan jurnal sebagai berikut :

##### **2.1.1 Penelitian Xiao Yu Guan & Stephen Frenkel (2018)**

Penelitian ini dilakukan oleh Xiao Yu Guan & Stephen Frenkel (2018) yang berjudul “*How perceptions of training impact employee performance Evidence from two Chinese manufacturing firms*” Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar pelatihan terhadap kinerja Pegawai melalui keterlibatan kerja sebagai mediasinya pada perusahaan Manufaktur Tiongkok. Penelitian ini dilakukan di Tiongkok dengan menggunakan sampel sebanyak 348 orang responden dengan metode kuantitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Alat *Makro Process (Hayes)* dan program SPSS.

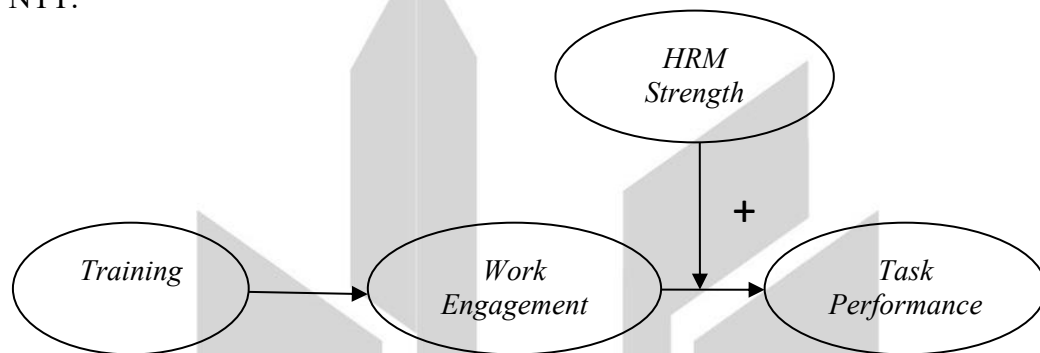
Hasil Penelitian dari Xiao Yu Guan & Stephen Frenkel menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh keterlibatan kerja.

Persamaan:

1. Menganalisis variabel mediasi yaitu keterlibatan kerja.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini menggunakan metode kuantitatif.
3. Penelitian terdahulu dengan saat ini menganalisis dua variabel yang sama yaitu variabel pelatihan dan kinerja.

Perbedaan:

1. Lokasi penelitian terdahulu di perusahaan manufaktur, Tiongkok. Sedangkan penelitian saat ini di LPP TVRI Stasiun NTT, Indonesia.
2. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah Pegawai perusahaan manufaktur, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat Pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.



Sumber : Xiao Yu Guan & Stephen Frenkel (2018)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemikian Xiao Yu Guan & Stephen Frenkel (2018)**

### 2.1.2 Penelitian Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno, Riyanto Efendi (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Pangastuti et al., (2020) yang berjudul “*The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*“ Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pegawai UMKM Batik di Kelurahan Keraton Kota Yogyakarta dengan menggunakan sampel sebanyak 71 responden dengan metode kuantitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

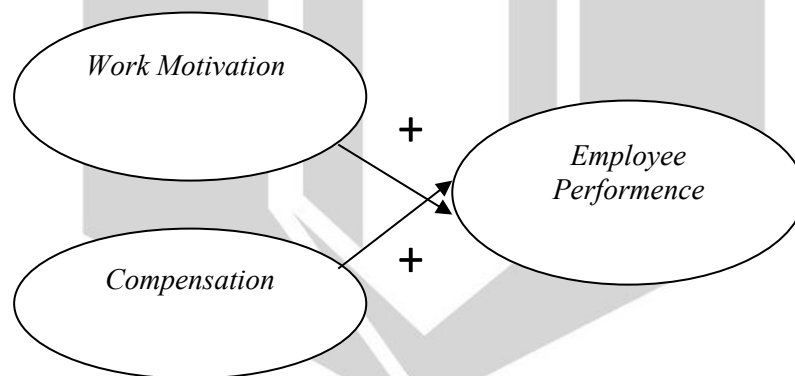
Hasil penelitian Pangastuti et al., menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Persamaan :

1. Penelitian terdahulu dengan saat ini menggunakan metode kuantitatif.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini menganalisis dua variabel yang sama yaitu motivasi kerja dan kinerja Pegawai.

Perbedaan :

1. Lokasi penelitian terdahulu di UMKM Batik, kelurahan Keraton, Yogyakarta. Sedangkan penelitian saat ini di LPP TVRI Stasiun NTT.
2. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah Pegawai UMKM Batik, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat Pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.
3. Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel kompensasi.



Sumber : Pangastuti, Sukirno, Efendi (2020)

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran Pangastuti et al., (2020)**

### 2.1.3 Penelitian Setyo Riyanto, Endri, Novita Herlisha (2021)

Penelitian ini dilakukan oleh Riyanto et al., (2021) yang berjudul “*Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement*” Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai dengan keterlibatan kerja sebagai mediasi. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Teknologi Informasi di Bandung dan Jakarta dengan menggunakan sampel sebanyak 103 orang responden dengan metode kualitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini metode *con-venience* sampling dengan menggunakan analisis *Square Partial Least (PLS)*.

Hasil Penelitian dari Riyanto et al., menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh keterlibatan kerja.

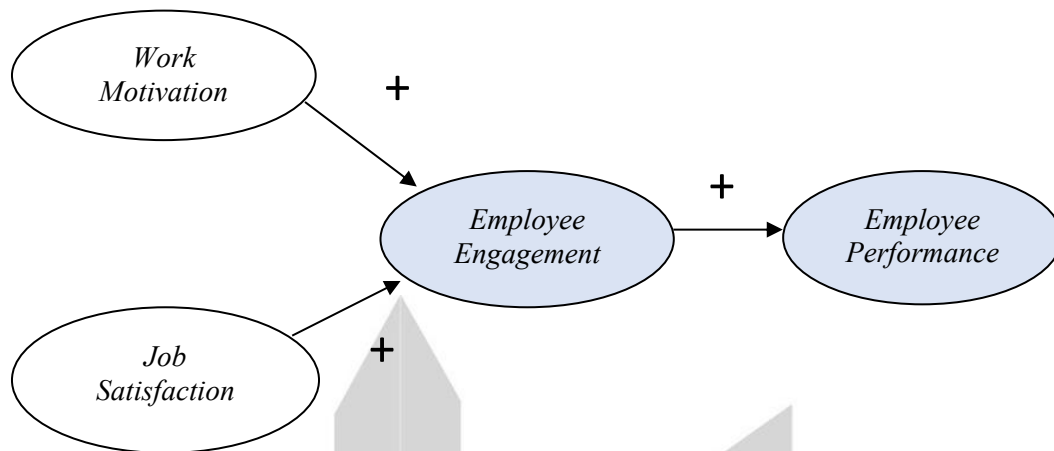
Persamaan:

1. Menganalisis variabel mediasi yaitu keterlibatan kerja.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini menganalisis tiga variabel yang sama yaitu variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja Pegawai.

Perbedaan:

1. Lokasi penelitian terdahulu di perusahaan Teknologi Informasi, Bandung dan Jakarta. Sedangkan penelitian saat ini di LPP TVRI Stasiun NTT.
2. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah Pegawai perusahaan Teknologi Informasi, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat Pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.

3. Penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif.



Sumber : Riyanto, Endri, Herlisha (2021)

**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pemikiran Riyanto et al., (2021)**

#### 2.1.4 Penelitian Rensi Suryanti (2021)

Penelitian ini dilakukan oleh Rensi Suryanti (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Cikarang Utara dengan menggunakan sampel sebanyak 84 responden dengan metode kuantitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesis dengan program Spss.

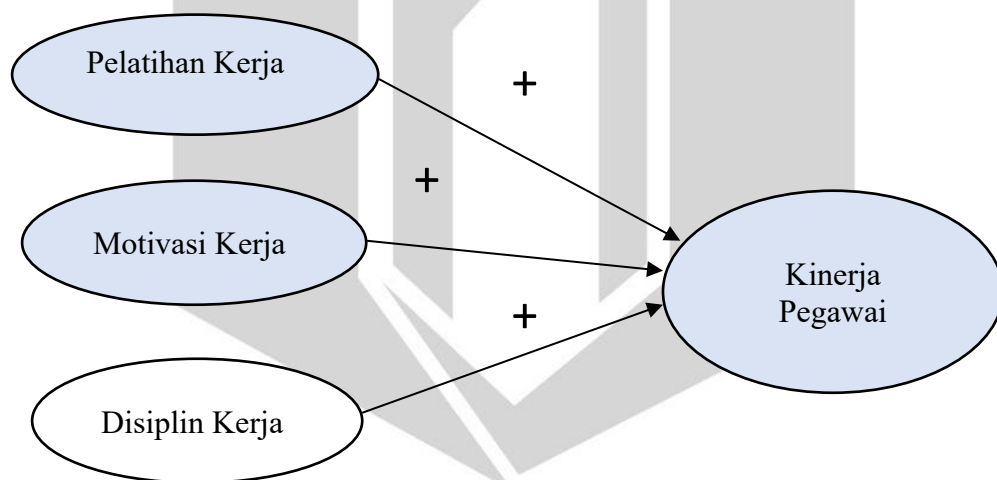
Hasil Penelitian dari Suryanti menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Persamaan:

1. Penelitian terdahulu dengan saat ini menganalisis dua variabel yang sama yaitu variabel motivasi kerja dan kinerja Pegawai.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaan:

1. Lokasi penelitian terdahulu di Kantor Kecamatan Cikarang Utara. Sedangkan penelitian saat ini di LPP TVRI Stasiun NTT.
2. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah Pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Utara, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat Pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.
3. Penelitian saat ini tidak menggunakan pelatihan, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.



Sumber: Suryanti (2021)

**Gambar 2.4**  
**Kerangka Pemikiran Suryanti (2021)**

### 2.1.5 Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid (2019)

Penelitian ini dilakukan oleh Hidayat et al., (2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh” Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Dunia Barusa Banda Aceh dengan menggunakan sampel sebanyak 170 responden dengan metode kuantitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan bantuan program Amos.

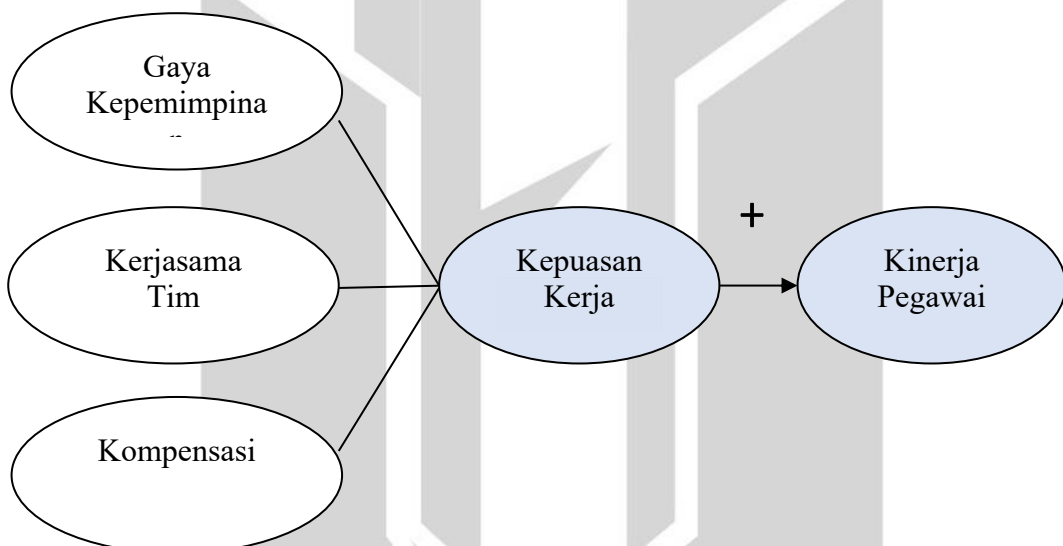
Hasil Penelitian dari Hidayat et al., menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hasil gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja, kerjasama tim secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja Pegawai dan kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja Pegawai.

Persamaan:

1. Penelitian terdahulu dengan saat ini menganalisis dua variabel yang sama yaitu variabel kepuasan kerja dan kinerja Pegawai.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaan:

1. Lokasi penelitian terdahulu di PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Sedangkan penelitian saat ini di LPP TVRI Stasiun NTT.
2. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah Pegawai di PT. Dunia Barusa Banda Aceh, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat Pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.
3. Penelitian saat ini tidak menggunakan pelatihan, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.



Sumber : Hidayat, Lubis, Majid (2019)

**Gambar 2.5**  
**Kerangka Pemikiran Hidayat et al., (2019)**

#### **2.1.6 M. Idris, Choiriyah, Jonifar, Fithri Atika U, Randy Hidayat (2024)**

Penelitian ini dilakukan oleh Idris et al., (2024) yang berjudul "*The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Job Satisfaction and Its Impact On The Performance Of Bank Mandiri Employees Palembang City*". Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan

kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Bank Mandiri, Kota Palembang dengan menggunakan sampel sebanyak 192 responden dengan metode kuantitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *structural equation modeling* (SEM).

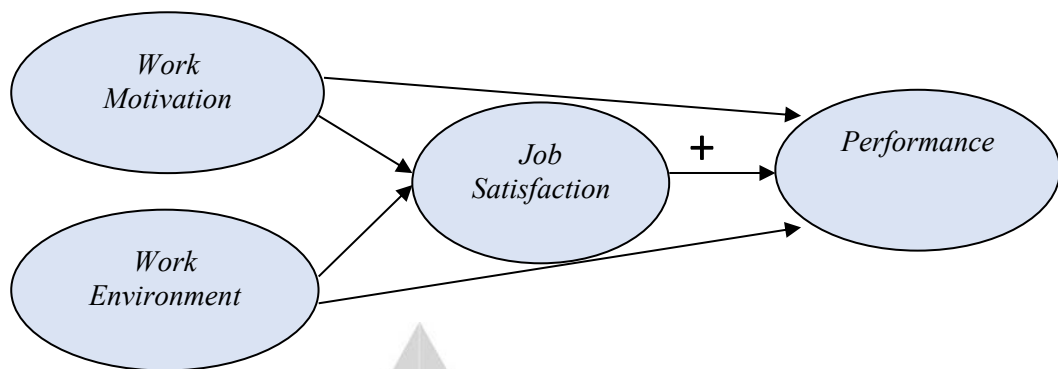
Hasil penelitian Idris et al., Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bank Mandiri di Kota Palembang. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bank Mandiri di Kota Palembang. Motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja Pegawai Bank Mandiri di Kota Palembang.

Persamaan:

1. Penelitian terdahulu dengan saat ini menganalisis tiga variabel yang sama yaitu variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja Pegawai.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaan :

1. Lokasi penelitian terdahulu di Bank Mandiri Kota Palembang. Sedangkan penelitian saat ini di LPP TVRI Stasiun NTT.
2. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah Pegawai di Bank Mandiri Kota Palembang, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat Pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.
3. Penelitian saat ini tidak menggunakan pelatihan dan keterlibatan kerja.



Sumber : Idris, Choiriyah, Jonifar, Atika, Hidayat (2024)

**Gambar 2.6**  
**Kerangka Pemikiran Idris et al., (2024)**

**2.1.7 Alessandro De Carlo, Laura Dal Corso, Francesca Carluccio,  
Daiana Colledani, Alessandra Falco (2020)**

Penelitian ini dilakukan Carlo et al., (2020) yang berjudul "*Positive Supervisor Behaviors and Employee Performance: The Serial Mediation of Workplace Spirituality and Work Engagement*". Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui perilaku positif supervisor terhadap kinerja Pegawai melalui mediasi berurutan dari spiritualitas di tempat kerja dan keterlibatan kerja. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Italia dengan menggunakan sampel sebanyak 330 responden dengan metode kuantitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini paket *Mplus7*.

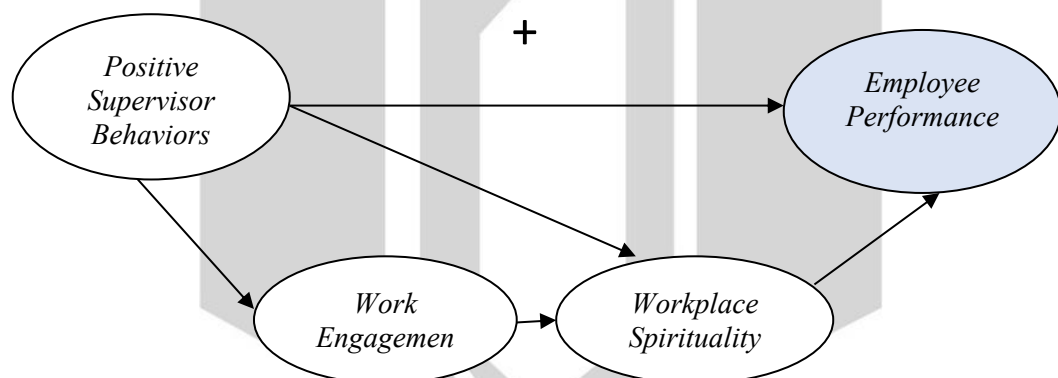
Hasil penelitian dari Carlo et al., integritas supervisor dan perilaku bertanggung jawab memiliki pengaruh signifikan dan positif langsung terhadap kinerja Pegawai, perilaku positif supervisor juga mempengaruhi kinerja secara tidak langsung, melalui mediasi parsial keterlibatan kerja dan mediasi berurutan dari spiritualitas di tempat kerja dan keterlibatan kerja.

Persamaan:

1. Menganalisis variabel mediasi yaitu keterlibatan kerja.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini menganalisis satu variabel yang sama yaitu kinerja Pegawai.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaan :

1. Lokasi penelitian terdahulu di Perusahaan Italia. Sedangkan penelitian saat ini di LPP TVRI Stasiun NTT.
2. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu di Perusahaan Italia, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat Pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.
3. Penelitian saat ini tidak menggunakan pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.



Sumber: Carlo, Corso, Carluccio, Colledani, Falco (2020)

**Gambar 2.7**  
**Kerangka Pemikiran Carlo et al., (2020)**

### **2.1.8 Irwan Pancasila, Siswoyo Haryono, Beni Agus Sulisty, Le Thanh Tung (2020)**

Penelitian ini dilakukan Pancasila et al., (2020) yang berjudul "*Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia*" Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Bukit Asam *Coal Mining Company Ltd* dengan menggunakan sampel sebanyak 355 responden dengan metode kuantitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan AMOS 22.

Hasil penelitian dari Pancasila et al., menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

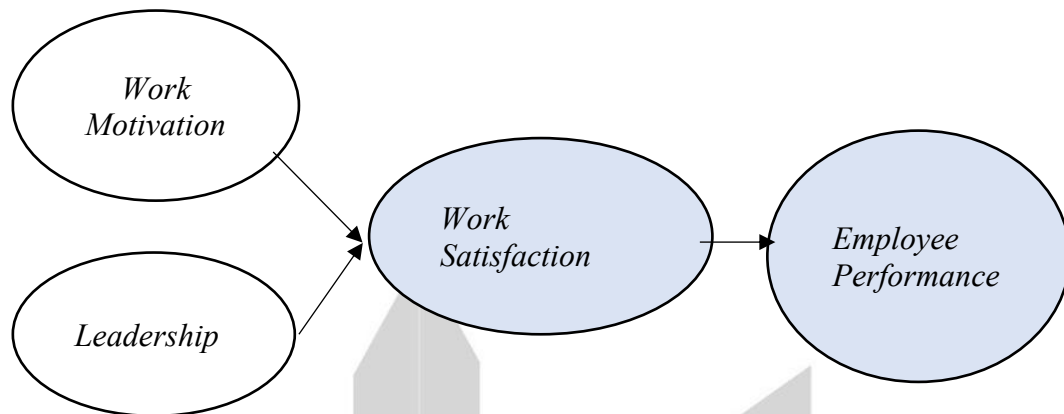
Persamaan:

1. Penelitian terdahulu dengan saat ini menganalisis tiga variabel yang sama yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja Pegawai.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaan:

1. Lokasi penelitian terdahulu di Bukit Asam *Coal Mining Company Ltd*. Sedangkan penelitian saat ini di LPP TVRI Stasiun NTT.
2. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu di Bukit Asam *Coal Mining Company Ltd*, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat Pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.

3. Penelitian saat ini tidak menggunakan pelatihan dan mediasi keterlibatan kerja.



Sumber: Pancasila, Haryono, Sulisty, Tung (2020)

**Gambar 2.8**  
**Kerangka Pemikiran Pancasila et al., (2020)**

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Xiao Yu Guan & Stephen Frenkel (2018)	<i>How perceptions of training impact employee performance Evidence from two Chinese manufacturing firms</i>	Variabel Eksogen : -Perceptions of training  Endogen : -Employee performance Variabel Intervening : -Work Engagement	348 Responden	Regresi Linear Berganda dengan Program SPSS.	Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh keterlibatan kerja.
2	Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno, Riyanto Efendi (2020)	<i>The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance</i>	Variabel Eksogen: -Work Motivation -Compensation  Variabel Endogen : -Employee Performance	71 Responden	Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS	A. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai  B. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
3	Setyo Riyanto, Endri, Novita Herlisha (2021)	<i>Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement</i>	Variabel Eksogen : -Work Motivation -Job Satisfaction  Variabel Endogen :	103 Responden	<i>Structural equation Modelling (SEM) dengan Partial Least (PLS).</i>	Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh keterlibatan kerja.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

			- <i>Employee Performance</i>  Variabel <i>Intervening</i> : - <i>Work Engagement</i>			
4	Rensi Suryanti (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Eksogen: -Pelatihan Kerja -Motivasi Kerja -Disiplin Kerja  Variabel Endogen : Kinerja Pegawai	84 Responden	Analisis Linier Berganda, Program SPSS	A. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.  B. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.  C. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.
5	Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh	Variabel Eksogen: -Gaya Kepemimpinan -Kompensasi  Variabel Endogen : Kinerja Pegawai  Variabel <i>Intervening</i> : Kepuasan Kerja	170 Responden	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dengan bantuan Program Amos	A. Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai dan kinerja Pegawai.  B. kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.  C. Gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

						<p>D. Kerjasama tim secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja Pegawai</p> <p>E. Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja Pegawai.</p>
6	M. Idris, Choiriyah, Jonifar, Fithri Atika U, Randy Hidayat (2024)	<i>'The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Bank Mandiri Employees Palembang City</i>	<p>Variabel Eksogen: -Work Motivation -Environment</p> <p>Variabel Endogen : -Job Satisfaction -Employee Performance</p> <p>Variabel Intervening: -Job Satisfaction</p>	192 Responden	Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan LISREL Notation	<p>A. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.</p> <p>B. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai</p> <p>C. Motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja Pegawai.</p>
7	Irwan Pancasila, Siswoyo Haryono, Beni Agus Sulisty, Le Thanh Tung (2020)	<i>Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia</i>	<p>Variabel Eksogen: -Work Motivation -Leadership</p> <p>Variabel Endogen : -Work Satisfaction -Employee Performance</p>	355 Responden	Structural Equation Modeling (SEM) dengan AMOS 22	<p>A. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>B. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>



## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Pelatihan**

Pelatihan adalah usaha yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai saat menjalankan tugas, sehingga Pegawai menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi (Rivaldo & Nabella, 2023). Menurut (Rivaldo & Nabella, 2023), Pelatihan yang diikuti oleh Pegawai akan mendapatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang Pegawai tersebut butuhkan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Pelatihan merupakan salah satu kunci utama untuk meningkatkan tingkat efisiensi kerja Pegawai dan kinerja yang mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi bagi sebuah perusahaan (Mira & Odeh, 2019). Pelatihan merupakan pekerjaan yang terdiri dari program-program keseluruhan yang dirancang untuk pendidikan Sumber Daya Manusia serta cara untuk memimpin efisiensi tinggi mereka saat ini melalui pengembangan dan peningkatan kinerja (Mira & Odeh, 2019).

Pelatihan menyediakan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang baik tentang lingkungan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, yang diperlukan untuk keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Luo et al., 2021).

Indikator pengukuran pelatihan menurut Mangkunegara (2013) dalam Yulia Kritiani (2018) diantaranya:

#### 1. Instruktur

Mengingat pelatihan pada umumnya berfokus pada peningkatan keterampilan, maka trainer yang ditunjuk untuk menyampaikan materi pelatihan pegawai harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya, bersikap profesional, dan kompeten. Selain itu, latar belakang pendidikan instruktur juga harus memadai agar pelaksanaan pelatihan bagi pegawai dapat berjalan secara efektif.

#### 2. Materi

Materi pelatihan Pegawai merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan pegawai yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan Pegawai pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

#### 3. Metode

Metode pelatihan pegawai akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan program pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

#### 4. Tujuan Pelatihan

Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pegawai harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar dapat memahami pelatihan pegawai perusahaan tersebut.

### 2.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk mendorong tindakan dengan tujuan tertentu (Riyanto et al., 2021). Motivasi ini dapat menjadi komponen penting dalam pekerjaan, pendidikan, atau gaya hidup. Energi motivasi dapat membuat pekerjaan apa pun menjadi lebih mudah dan lebih cepat.

Motivasi merupakan dorongan untuk meraih suatu pencapaian dan kemampuan untuk mengambil tindakan dalam memenuhi kebutuhan pribadi. Selain itu, motivasi mencerminkan kesediaan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan perusahaan, dengan tetap mempertimbangkan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan individu (Diana et al., 2021)

Hasil penelitian I. Idris & Wahyudi (2021) motivasi merupakan dorongan untuk menyelesaikan tugas tertentu bergantung pada penghargaan yang diterima atas penyelesaian tugas. Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh keyakinan individu bahwa melalui upaya langsung, mereka dapat mencapai target yang spesifik.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau kekuatan penggerak yang diberikan kepada seseorang untuk mendorong mereka agar mau bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dengan segala usaha untuk mencapai tujuan tertentu (M. Idris et al., 2024)

Menurut Novi & Putra (2020); M. Idris et al., 2024) motivasi adalah sesuatu yang ada dalam diri manusia yang memberikan sebuah energi, yang dapat

mengaktifkan dan mendorong seseorang untuk bergerak menuju perilaku agar tercapainya suatu tujuan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Yolinza & Marlius (2023) :

1. Dorongan mencapai tujuan : Keinginan Pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Semangat kerja : Pegawai tetap antusias dalam bekerja, meskipun menghadapi tantangan atau tekanan.
3. Inisiatif : Pegawai mampu mengambil tindakan atau keputusan tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan.
4. Tanggung jawab : Pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

### **2.2.3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja memiliki nilai dan berperan sebagai kekuatan pendorong, tetapi hanya bagi Pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, karena hal itu memungkinkan Pegawai untuk memanfaatkan kondisi kerja yang mendukung dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Bashir et al., 2020). Kepuasan kerja adalah suatu pandangan seseorang yang bersifat positif dan negatif tentang pekerjaan (I. Hidayat & Agustina, 2020). Kepuasan kerja merupakan emosi positif atau suatu kebahagiaan yang dihasilkan oleh penilaian terhadap pekerjaan seorang Pegawai (Permana et al., 2021)

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan seseorang terhadap kegembiraan atau semangat, serta perasaan suka sebelum dan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang, bahagia, atau menikmati pekerjaannya,

maka hasil dari pekerjaan tersebut cenderung berhasil (M. Idris et al., 2024). Menurut Furnham, Eracleou, dan Chamorro-Premuzic (2009); Eliyana et al., (2019), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Indikator kepuasan kerja menurut Price & Mueller 1986; (Wright et al., 2007) adalah :

1. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Tingkat kepuasan terhadap rekan kerja
3. Tingkat kepuasan terhadap atasan

Menurut penelitian (Malau & Kasmir, 2021), indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Gaji : Gaji mengacu pada kompensasi atau upah yang diterima Pegawai, termasuk sejauh mana jumlah tersebut dianggap layak jika dibandingkan dengan rekan-rekan dalam perusahaan yang sama.
2. Promosi : Kesempatan Pegawai untuk berkembang dalam perusahaan. Bentuk promosi dapat berbeda-beda, misalnya berdasarkan senioritas, performa kerja, atau kenaikan gaji.
3. Pemimpin : Kemampuan supervisor dalam memberikan dukungan teknis maupun perilaku yang positif kepada Pegawai juga memengaruhi kepuasan kerja.
4. Lingkungan Kerja : Rekan kerja yang kompeten dan saling mendukung menjadi elemen penting yang memberikan rasa puas.

#### 2.2.4. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah tingkat komitmen kerja dan energi yang tinggi, bahkan ketika Pegawai tersebut menghadapi tantangan. Keterlibatan kerja ditandai oleh energi, keterlibatan, dan efikasi profesional (Abdelaziz et al., 2020). Orang yang mengalami keterlibatan kerja memiliki perasaan yang energik dan efektif dalam berhubungan dengan aktivitas pekerjaan mereka, serta melihat diri mereka mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan baik (W.B. Schaufeli & Bakker, 2004; Guan & Frenkel, 2019)

Menurut penelitian Sakz & Gruman (2014); Guan & Frenkel (2019) keterlibatan kerja yang menghasilkan hasil kerja yang positif merupakan salah satu cara dari Pegawai untuk membalas manfaat pengembangan yang diberikan oleh sebuah perusahaan.

Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja disebabkan oleh kesadaran akan pentingnya pekerjaan yang harus dilakukan (Giménez-Espert et al., 2020). Menurut Lai et al., (2020) keterlibatan kerja dipengaruhi oleh motivasi Pegawai dengan memberikan fokus dan energi penuh dalam mengerjakan tugas-tugas mereka

Indikator keterlibatan kerja menurut Schaufeli *et al.*, (2006) dalam penelitian Guan & Frenkel (2019)

1. *Vigor* (Semangat) : Kondisi dimana Pegawai menunjukkan energi yang tinggi, ketahanan mental, dan antusiasme dalam bekerja.

2. *Dedication* (Dedikasi): Kondisi dimana Pegawai memiliki rasa keterlibatan yang mendalam dengan pekerjaan, termasuk perasaan bangga, inspirasi, dan kebermaknaan dalam tugasnya.

3. *Absorption* (Keterlibatan): Kondisi di mana Pegawai merasa sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat.

### **2.2.5 Kinerja Pegawai**

Santis, Neto, dan Verwaal (2018); Eliyana et al., (2019) mendefinisikan kinerja Pegawai sebagai suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan inti teknis suatu perusahaan atau perusahaan. Menurut Kiruja (2013); Alfian (2019), kinerja Pegawai adalah hasil yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan dari perusahaan.

Kinerja Pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sudiyanto, 2020). Kinerja diartikan sebagai hasil atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu ketika menjalankan tugasnya. Hal ini dinilai dengan membandingkannya terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau tujuan, serta kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disetujui bersama (Rivai dan Basri, 2005; Sugiarto & Nanda, 2020). Menurut Prasetyo et al., (2021), kinerja Pegawai yang baik akan mendapatkan imbalan atas pencapaian kinerja tersebut.

Indikator kinerja Pegawai menurut Wirawan (2009:5); Hamidah (2021) adalah :

1. Kuantitas, mengacu pada seberapa banyak tugas yang segera diselesaikan dengan kata lain target yang harus dicapai.

2. Kualitas, berhubungan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan, termasuk kerapian, ketelitian, serta minimnya kegagalan yang dibuat oleh pegawai.
3. Ketepatan Waktu yakni kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dan jadwal atau waktu yang telah ditentukan.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Keterlibatan Kerja**

Menurut hasil penelitian Guan & Frenkel (2019) secara keseluruhan, pelatihan meningkatkan kinerja Pegawai baik di dalam dengan di luar peran melalui keterlibatan kerja Pegawai. Pelatihan dapat mendorong keterlibatan kerja Pegawai dengan meningkatkan kemampuan teknis Pegawai (Fletcher, 2016; Guan & Frenkel, 2019).

Pelatihan yang efektif memberikan pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi kerja yang lebih baik. Pegawai yang mendapatkan pelatihan yang memadai lebih cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaannya, sehingga meningkatkan produktivitas dan hasil kerja Pegawai.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian Berman et al. (2019) menentukan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan kinerja kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi kerja. Terdapat hubungan positif antara motif pencapaian tinggi dengan pencapaian kinerja kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Güngör (2011); Haryono et al., (2020), motivasi kerja, baik ekstrinsik maupun intrinsik, memiliki beberapa dampak terhadap kinerja kerja Pegawai.

Hasil penelitian I. Idris & Wahyudi (2021) motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja Pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang ditunjukkan oleh Pegawai, maka semakin baik pula kinerja Pegawai tersebut.

Hasil penelitian Ju (2020), motivasi kerja memberi efek positif terhadap kinerja Pegawai. Menurut hasil penelitian M. Idris et al., (2024), motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja Pegawai.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi semangat dan komitmen Pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi terdorong untuk bekerja lebih efektif dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas. Sehingga semakin tinggi motivasi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

### **2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian M. Idris et al., (2024) menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai. Pengaruh ini bersifat positif, yang berarti jika kepuasan kerja sedikit meningkat, akan terjadi perubahan besar pada kinerja Pegawai. Penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Kasmir (2019, hlm. 189–193); (M. Idris et al., 2024) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2016); Eliyana et al., (2019), kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja kerja dalam perilaku umum, terutama jika ada penghargaan dan pencapaian yang sesuai. Hasil penelitian Hamidah (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil

penelitian S. Hidayat et al., (2019), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah faktor penting yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Ketika Pegawai merasa puas dan dihargai pekerjaannya, Pegawai tersebut akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi., disiplin dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja Pegawai.

#### **2.3.4 Hubungan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian dari Parker & Griffin (2011) menyatakan bahwa keterlibatan kerja atau *work engagement* diasumsikan memiliki hubungan dengan kinerja kerja karena menggambarkan kondisi motivasi yang penuh energi dan keterlibatan, yang mengarahkan upaya individu untuk menyelesaikan tugas dan aktivitas pekerjaan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lai et al., (2020) keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

Keterlibatan kerja dianggap sebagai suatu motivasi yang menghubungkan sumber daya pekerjaan dengan kinerja Pegawai (Bakker, 2011; Demerouti, 2017; Wang et al., 2024). Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarwar et al., (2020), keterlibatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh De Carlo et al., (2020) bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Keterlibatan kerja merupakan sebuah keterikatan emosional serta antusiasme Pegawai terhadap pekerjaannya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi memiliki pengaruh langsung terhadap meningkatnya kinerja karena Pegawai yang

memiliki keterlibatan kerja cenderung lebih termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat.

### **2.3.5 Hubungan Mediasi Keterlibatan Kerja Pada Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

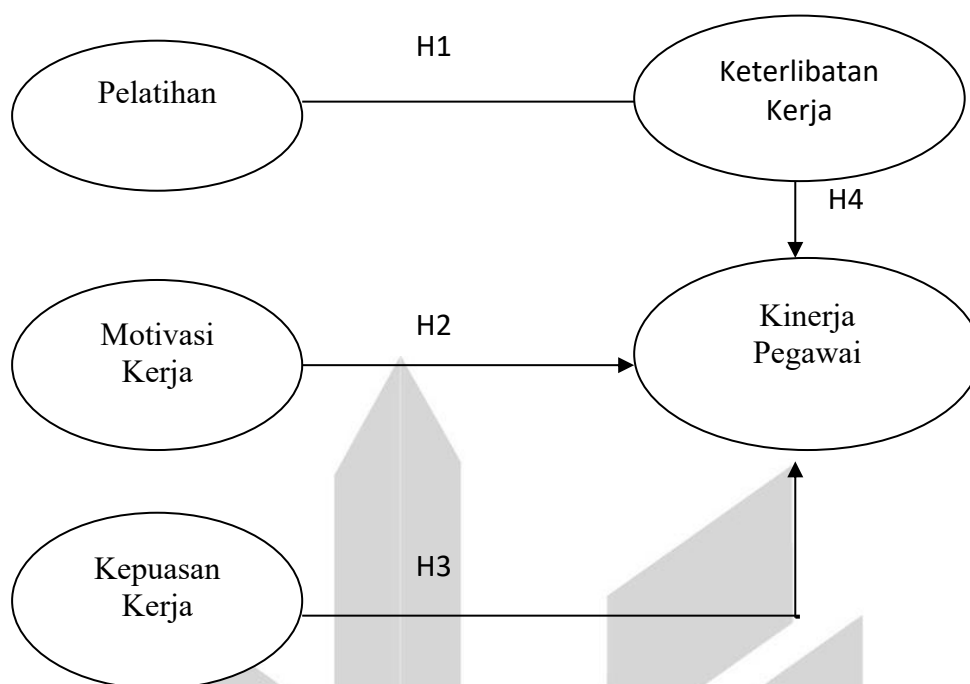
Hasil penelitian Altwijri & Aldosemani (2022) menunjukkan adanya pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja Pegawai. Namun secara tidak langsung keterlibatan kerja juga memberikan pengaruh mediasi pelatihan terhadap kinerja, yang berarti peserta pelatihan memberikan dampak bagi produktivitas kerja melalui keterlibatan kerja Pegawai (Jose Romer 2016)

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Guan & Frenkel (2019) secara keseluruhan, pelatihan meningkatkan kinerja Pegawai baik di dalam maupun di luar peran melalui keterlibatan kerja dan menemukan bahwa keterikatan kerja sepenuhnya memediasi hubungan pelatihan dan kinerja Pegawai.

Pegawai yang mendapatkan pelatihan cenderung merasa lebih percaya diri dan kompeten sehingga akhirnya meningkatkan keterlibatan Pegawai dalam pekerjaannya. Dengan keterlibatan kerja yang tinggi Pegawai akan lebih termotivasi dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya yang kemudian akan berdampak pada kinerja Pegawai.

## **2.4 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan pada sub bab sebelumnya yang menjelaskan keterkaitan antara Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI NTT:



Sumber: Xiao & Stephen (2018), Pangastuti et al., (2020), Riyanto et al., (2021), Rensi Suryanti (2021), Hidayat et al., (2019), Idris et al., (2024), Carlo et al., (2020), Pancasila et al., (2020)

**Gambar 2.9**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan fenomena, latar belakang, teori serta hubungan antar variabel yang telah diungkapkan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai LPP TVRI NTT

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai LPP TVRI NTT

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai LPP TVRI NTT

H4: Keterlibatan kerja pada pelatihan memediasi terhadap kinerja Pegawai LPP TVRI NTT