

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis diperoleh ;

1. Hipotesis 1, Pelatihan terhadap keterlibatan kerja pada LPP TVRI Nusa Tenggara Timur dinyatakan signifikan.
2. Hipotesis 2, Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada LPP TVRI Nusa Tenggara Timur dinyatakan signifikan.
3. Hipotesis 3, Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada LPP TVRI Nusa Tenggara Timur dinyatakan tidak signifikan.
4. Hipotesis 4, Keterlibatan kerja terhadap kinerja Pegawai pada LPP TVRI Nusa Tenggara Timur dinyatakan signifikan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti pada proses penelitian saat ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang perlu diperhatikan bagi peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya. Sebab penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu untuk terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian, antara lain ;

1. Jumlah responden yang hanya 73 Pegawai yang artinya hanya 54% dari populasi penelitian, belum mencapai target yang diharapkan oleh peneliti. Hal ini dapat menunjukkan bahwa data yang diperoleh belum cukup untuk mempresentasikan kondisi sebenarnya secara menyeluruh.

2. Responden penelitian hanya memfokuskan pada LPP TVRI Nusa Tenggara Timur.

5.3 Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti menyarankan bagi LPP TVRI Nusa Tenggara Timur sebagai berikut ;

1. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Nusa Tenggara Timur. Maka LPP TVRI Nusa Tenggara Timur perlu lebih mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai, khususnya dalam hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan serta kesesuaian gaji. Perlu diadakannya kegiatan seperti *team building*, forum diskusi kerja, serta pelatihan komunikasi efektif agar tercipta hubungan kerja yang harmonis sehingga pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja dan kepuasan kerja dapat meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian, keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun memiliki arah hubungan negatif pada LPP TVRI Nusa Tenggara Timur. Maka LPP TVRI Nusa Tenggara Timur perlu melakukan pengelolaan keterlibatan kerja pegawai agar tidak menimbulkan tekanan psikologis akibat keterlibatan kerja yang berlebihan (*over engagement*). Pimpinan perlu melakukan evaluasi pembagian beban kerja secara proporsional serta memberikan pelatihan manajemen waktu dan pelatihan pengelolaan stres kerja agar Pegawai mampu mengelola tuntutan pekerjaan dengan baik sehingga keterlibatan kerja tetap berada pada tingkat yang optimal dan tidak menurunkan kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdelaziz, E. M., Diab, I. A., Ouda, M. M. A., Elsharkawy, N. B., & Abdelkader, F. A. (2020). The effectiveness of assertiveness training program on psychological wellbeing and *work engagement* among novice psychiatric nurses. *Nursing Forum*, 55(3), 309–319. <https://doi.org/10.1111/nuf.12430>
- Alfian, A. D. (2019). 169-1153-2-Pb. *Jurnal of Accounting*, 3(2), 1–8. <https://doi.org/10.31575/jp.v3v2.169>
- Altwijri, A. M., & Aldosemani, T. I. (2022). Employee Perceptions of the Effectiveness of E-training to Meet Performance Evaluation Requirements. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(2), 49–71. <https://doi.org/10.26803/ijlter.21.2.4>
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Chin, W. W. (2010). How to Write Up and Report PLS Analyses. *Handbook of Partial Least Squares*, 655–690. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_29
- De Carlo, A., Dal Corso, L., Carluccio, F., Colledani, D., & Falco, A. (2020). Positive Supervisor Behaviors and Employee Performance: The Serial Mediation of Workplace Spirituality and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 11(July). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01834>
- Delamater, J. (2006). Chapter 18, Handbook of Social Psychology. *Handbook of Social Psychology*, June, 571. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0>
- Diana, Eliyana, A., Susita, D., Aditya, V., & Anwar, A. (2021). Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 89–96. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.08](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.08)
- Dr. Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, SE., MM., Prof. Dr. Ni Nyoman Kerti Yasa, SE, MS., Dr. Dra. Desak Ketut Sintaasih, Ms. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Giménez-Espert, M. del C., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19

- Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8(November), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review*, 48(1), 163–183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hamidah, B. N. (2021). *Beban Kerja Sebagai Pemoderasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Bimbingan Belajar Plus Ilhami Kota Malang)*. 1–102. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/31907%0Ahttp://etheses.uin-malang.ac.id/31907/7/15510205.pdf>
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Hidayat, I., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.42>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Idris, I., & Wahyudi, S. (2021). Job Rotation and Work Motivation: Will it Improve Employee Performance? *Webology*, 18(Special Issue), 1086–1098. <https://doi.org/10.14704/WEB/V18SI04/WEB18183>
- Idris, M., Choiriyah, Jonifar, Atika, F. U., & Hidayat, R. (2024). the Influence of Work Motivation and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on the Performance of Bank Mandiri Employees Palembang City. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(6), 1–27. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-045>
- JOSE ROMERO PEREZ Director General JOSE GREGORIO ROIS ZUÑIGA Secretaria General OMAR OBANDO DAEZ Subdirector de Calidad Ambiental JAIME PINTO BERMUDEZ Subdirector de Gestión Desarrollo LUIS MANUEL MEDINA TORO Jefe oficina Asesora de Planeación, A., ARCINIEGAS MOLINA Asesor Territorial del Sur MAILENE LAUDITH ROBLES PINTO Jefe oficina Asesora Jurídica JORGE MIGUEL GUEVARA FRAGOZO Asesor de Desarrollo Institucional PROYECTADO POR, A., DORANCÉ MANRIQUE OSORIO Geólogo GRUPO SIG CORPOGUAJIRA, J., NJCLD, & 杜彬陶沙 卢静 李媛媛 马磊磊 王翠翠. (2016). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関

する共分散構造分析Title. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 6.

- Ju, C. (2020). Work motivation of safety professionals: A person-centred approach. *Safety Science*, 127(January), 104697. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104697>
- Luo, Z., Ma, E., & Li, A. (2021). Driving frontline employees performance through mentorship, training, and interpersonal helping: The case of upscale hotels in China. *International Journal of Tourism Research*, 23(5), 846–857. <https://doi.org/10.1002/jtr.2447>
- Malau, T. S., & Kasmir, K. (2021). Effect of Workload and Work Discipline on Employee Performance of Pt. Xx With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 909–922. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.896>
- Mira, M. S., & Odeh, K. (2019). The mediating role of authentic leadership between the relationship of employee training and employee performance. *Management Science Letters*, 9(3), 381–388. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.12.011>
- Oleh, D., & Karinasari, L. (2021). *PERAN DIGITAL MARKETING DAN INOVASI PRODUK DALAM MENINGKATKAN KEPUTUSAN PEMBELIAN TOKO KARINA SNACKS Laporan Kegiatan Wirausaha MB-KM Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S1 Manajemen Program Studi Manajemen.*
- Permana, S. E., Suhaya, S., Sabur, A., & Mulyadi, E. (2021). Hubungan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 54–68. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1487>
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Jaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(6), 277–298.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rusilowati, U. H. W. (2022). Metode Penelitian Bisnis. *Syria Studies*, 7(1), 37–72.
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008–2026. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1788039>
- Solimun, Nurjannah, Luthfatul A. (2019). *Metode Statistika Multivariat Generalized*

Structured.

- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Wang, N., Luan, Y., & Ma, R. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: a meta-analytic review of cross-lagged studies. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03038-w>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93–104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>

