

**PENGARUH *TRAINING* DAN *LEADERSHIP* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI *REWARDS* SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA LPP TVRI SEMARANG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Laili Novita Sari

30402000188

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2025

SKRIPSI

PENGARUH *TRAINING* DAN *LEADERSHIP* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *REWARDS* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA LPP TVRI SEMARANG

Disusun Oleh :
Laili Novita Sari

30402000188

Semarang, 25 Juli 2025



Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si.

NIDN : 0605106702

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM.

NIDN :062303639

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Laili Novita Sari

NIM 30402000188

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) dengan judul : **“PENGARUH TRAINING DAN LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI REWARDS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA LPP TVRI SEMARANG”** dan diajukan untuk diuji adalah hasil karya saya.

“Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri. Apabila dikemudian hari terdapat “klaim” atau plagiat atas skripsi saya, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dan merupakan tanggung jawab saya sendiri bukan tanggung jawab pihak universitas, pihak fakultas maupun pihak dosen pembimbing.”

Semarang, 30 Januari 2025

Yang menyatakan,



Laili Novita Sari
30402000188

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Laili Novita Sari

NIM 30402000251

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

**“PENGARUH *TRAINING* DAN *LEADERSHIP*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI
REWARDS SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA LPP TVRI SEMARANG”**

“Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.”

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 13 Juli 2025

Yang Memberi Pernyataan



Laili Novita Sari

30402000188

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang dengan kuasanya memberi limpahan akan rahmat sekaligus hidayahnya yang menjadikan penulis mampu melakukan penyelesaian pada penyusunan penelitian skripsi yang berjudul **“PENGARUH *TRAINING* DAN *LEADERSHIP* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *REWARDS* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

Penulisan penelitian skripsi ini dipergunakan dalam menjadi pemenuh dalam persyaratan kelulusan program strata-1 S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis sadar bahwasanya keberhasilan penulisan usulan penelitian skripsi ini tidak terlepas pada bantuan, dukungan beserta bimbingan yang berasalkan melalui beragam pihak. Untuk itu, bersama kerendahan hati penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih serta penghargaan yang sebesar mungkin teruntuk :

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus selaku dosen pembimbing yang telah bersedia menyisihkan waktu dalam memberi bimbingan serta memberi masukannya juga arahan dengan baik yang kemudian penulis mampu melakukan penyelesaian pada skripsi ini.
2. Bapak Luthfi Nurcholis S.T., S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Keseluruhan dari jajaran dosen serta staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah menyalurkan ilmunya yang sangat bermanfaat teruntuk penulis

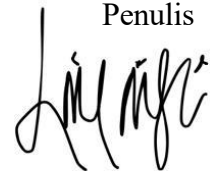
4. Keluarga tercinta yang telah menghujani penulis dengan kasih sayang, seluruh cinta, doa yang tidak ada jeda serta telah memberi dukungan moral, spiritual, sekaligus material yang ditujukan pada penulis agar melakukan penyelesaian pada skripsi ini.
5. Lembaga Penyiaran Publik TVRI Semarang yang telah memberikan bantuan dalam kelancaran penelitian skripsi.
6. Partner saya Muh. Hafidz Hamzah HJ, beserta teman seperjuangan saya yang terus selalu ada serta termasuk rekan terbaik ketika dalam masa perkuliahan.
7. Keseluruhan pihak yang tidak mampu dijabarkan satu persatu yang mendukung dalam kelancaran serta memberi arahnya saat melakukan penyusunan skripsi ini.

Penulis sadar akan kurang kesempurnaan pada penelitian skripsi ini, maka penulis meminta maaf pada kekurangan tersebut, penulis sangat membuka diri untuk menerima adanya kritik sekaligus saran yang membangun. Penulis berharap semoga tugas akhir ini mampu menghadirkan manfaat teruntuk berbagai pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 8 Januari 2024

Penulis



Laili Novita Sari

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Training, Leadership Terhadap Employee Performance melalui Rewards sebagai variabel intervening pada LPP TVRI Semarang. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner dengan populasi LPP TVRI Semarang. Teknik pengambilan sampel simple random sampling yang termasuk dalam probability sampling dengan sampel berjumlah 96 responden. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis deskriptif dan Structural Equation Model (SEM) menggunakan program pengolah data PLS. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Training, Leadership, Employee Performance dan Reward.

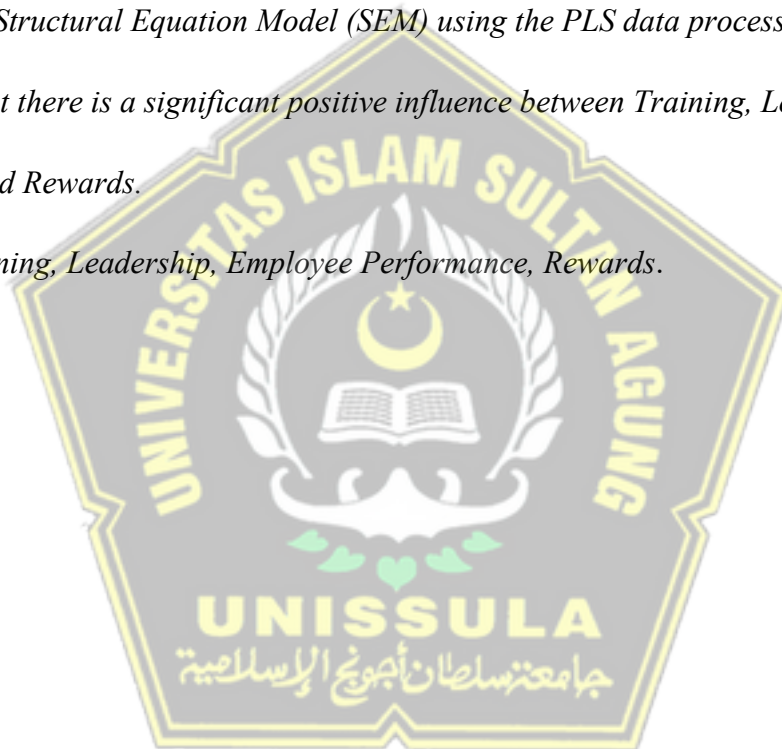
Kata Kunci: *Training, Leadership, Employee Performance, Rewards*



Abstract

This study aims to test and analyze the influence of Training, Leadership on Employee Performance through Rewards as an intervening variable at LPP TVRI Semarang. The research method used is quantitative, and data collection is through questionnaires with the population of LPP TVRI Semarang. The sampling technique is simple random sampling, which is included in probability sampling with a sample of 96 respondents. Data analysis was carried out using descriptive analysis techniques and Structural Equation Model (SEM) using the PLS data processing program. The results show that there is a significant positive influence between Training, Leadership, Employee Performance and Rewards.

Keywords: *Training, Leadership, Employee Performance, Rewards.*



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1. <i>Training</i>	10
2.1.2. <i>Leadership</i>	12
2.1.3. <i>Rewards</i>	14
2.1.4. <i>Employee Performance</i>	16
2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	19
2.2.1. Hubungan antara <i>Training</i> dengan <i>Employee Performance</i>	19
2.2.2. Hubungan antara <i>Leadership</i> dengan <i>Employee Performance</i>	20
2.2.3. Hubungan antara <i>Training</i> dengan <i>Rewards</i>	22
2.2.4. Hubungan antara <i>Leadership</i> dengan <i>Rewards</i>	23
2.2.5. Hubungan antara <i>Rewards</i> dengan <i>Employee Performance</i>	25
2.3 Model Empirik	26
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.2.1 Populasi	24
3.2.2 Sampel	25
3.3 Sumber dan Jenis Data	25

3.3.1	Data Primer.....	26
3.3.2	Data Sekunder.....	26
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	26
3.4.1	Kuisioner	26
3.4.2	Wawancara.....	27
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Pengukuran Variabel	27
3.5.1	Variabel	27
3.5.2	Definisi Operasional Pengukuran Variabel	28
3.6	Metode Analisis Data.....	30
3.6.1	Analisis Deskriptif Variabel.....	30
3.6.2	Analisis Statistik Deskriptif.....	30
3.6.3	Analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	31
3.6.4	<i>Partial Least Square</i> (PLS)	31
3.6.4.1.	Outer Model.....	32
3.6.4.2.	Inner model	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		38
	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	38
	Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)	39
	Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity).....	42
	Fornel Larcker.....	42
	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	43
	<i>Loading Factor</i>	44
	Uji Reliabilitas.....	45
	Pengujian Model Struktural (Inner Model)	46
	Uji Koefisien Determinasi (R-square/ R ²).....	46
	Uji Direct Effect (F-square/ F ²).....	47
	Uji Hipotesis	49
1.	Pengaruh Training terhadap Employee Performance.....	52
2.	Pengaruh Leadership terhadap Employee Performance.....	52
3.	Pengaruh Training Terhadap Reward	53
4.	Pengaruh Leadership terhadap Reward	54
5.	Pengaruh Reward terhadap Employee Performance.....	54
BAB V PENUTUP.....		56
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Implikasi Manajerial	57
5.3	Keterbatasan Penelitian	58
5.4	Agenda Penelitian Masa Datang	59

DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	66



Tabel 3.2. Definisi Operasional variabel dan variabel yang digunakan	28
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Empirik.....	26
--------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi seperti ini ada beragam tantangan seperti persaingan yang sangat pesat kepada setiap perusahaan. Untuk bertahan dalam kondisi tersebut tentunya perusahaan harus berusaha keras dalam mempertahankan efektifitas dan eksistensinya, dikarenakan kondisi pasar banyak mengalami perubahan signifikan yang mengharuskan setiap perusahaan memiliki strategi untuk mengimbangi faktor-faktor eksternal yang terjadi pada era globalisasi seperti perubahan yang begitu cepat tentang persaingan yang kompetitif. Dalam menghadapi berbagai dinamika dan perubahan yang terjadi, perusahaan perlu memberi perhatian khusus pada aspek sumber daya manusia. Unsur ini memegang peranan sentral karena keberlangsungan operasional perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja orang-orang yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai aset berharga yang harus dijaga serta dikembangkan potensinya, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal demi mempertahankan dan meningkatkan keberlanjutan perusahaan, Pangestu et al., (2022). Sumber daya manusia pada hakikatnya adalah aset berharga yang layak dihormati, bukan sekadar sarana untuk memenuhi target tertentu. Dalam konteks perusahaan, karyawan yang merupakan bagian dari sumber daya manusia sebaiknya adalah individu dengan kemampuan dan pengetahuan memadai untuk menjalankan tugasnya. Dengan keterampilan tersebut, diharapkan mereka mampu

menghasilkan kinerja terbaik sekaligus memberikan sumbangsih nyata bagi kemajuan perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah dilakukan penentuannya.

Sumber daya manusia mampu diartikan sebagai elemen organisasi yang paling dinamis, terdiri dari tenaga kerja dengan kecakapan serta kemampuan intelektual yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan, menjaga keberlangsungan, dan memastikan kelestarian organisasi, Muh Ibnu Sholeh, (2023). Manajemen sumber daya manusia diterapkan dengan tujuan memastikan setiap individu di dalam perusahaan mampu mengemban visi, misi, serta menjalankan tanggung jawab dan fungsi inti bisnis, sekaligus menjunjung nilai- nilai yang diyakini, sehingga perusahaan dapat berkembang dan mencapai kesejahteraan, Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana, (2021). Individu dengan kapasitas besar yang didukung keahlian serta pengalaman mumpuni dapat berperan sebagai pihak yang memikul tanggung jawab dalam memimpin atau mengarahkan suatu kelompok, perusahaan, maupun organisasi, Cindy Fauziati & Pradana, (2021).

Kinerja berasalkan melalui kata prestasi kerja yang diwujudkan individu. Menurut Handoko et al., (2019) kinerja menggambarkan tingkatan pencapaian individu dengan menyeluruh di periode waktu tertentu waktu menjalankan tugas, di mana pelaksanaannya mengacu pada standar kerja, target, ataupun sasaran, serta kriteria yang sebelumnya berhasil dilakukan penetapan serta tersepakati. Menurut Handoko dalam Nurhalim et al., (2023) kinerja yakni proses di mana organisasi menilai pencapaian para pegawainya, yang kemudian menjadi landasan

bagi berbagai aktivitas pengembangan dan orientasi karier di masa mendatang. Salah satu aspek yang mampu memberikan dorongan pada peningkatan kinerja karyawan yakni potensi internal yang dimiliki, berupa kompetensi yang terus diasah dan disesuaikan dengan tuntutan serta kebutuhan pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat dijadikan indikator guna menjadi penilai terkait sejauh mana SDM di dalam perusahaan telah berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Guna meraih tujuan optimal, perlu dilakukan pengelolaan SDM yang terarah memanfaatkan kebijakan perusahaan yang mampu menyelaraskan kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan. (Rahmawati et al., 2023) berpendapat bahwasanya kinerja yakni pencapaian kerja, baik melalui aspek kualitas ataupun kuantitas, yang dibentuk oleh pegawai ketika menjalankan tugas yang berkesesuaian pada tanggung jawab yang telah diamanahkan. Ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal tersebut secara langsung mendorong loyalitas terhadap organisasi dan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain strategi dan inovasi produk, karyawan memegang peran krusial dalam mendorong kemajuan perusahaan. Tingkat kinerja yang optimal dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan di lingkungan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan yang unggul yakni perusahaan yang mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, menyejahterakan karyawan, serta membentuk SDM yang kompeten sekaligus berkualitas.

Berbagai faktor misal pelatihan (*Training*), kepemimpinan (*Leadership*), penghargaan (*Rewards*), kinerja pegawai (*Employee performance*) memegang peranan krusial pada upaya ini. Kualitas tenaga kerja organisasi terbentuk melalui

kualitas sumber daya manusianya yang terpengaruhi serta mampu dilakukan peningkatannya melalui pelatihan beserta pengembangan Adamu et al.,(2022), menghasilkan produktivitas serta kinerja organisasi yang tergolong lebih tinggi. Pelatihan ataupun training yakni sebuah proses maupun kegiatan yang dirancang guna mengembangkan kemampuan, memperluas pengetahuan, serta meningkatkan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Menurut Untung Usada et al., (2016), Pengembangan SDM adalah langkah strategis yang dirancang organisasi untuk secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi karyawan dalam jangka panjang. Upaya ini bertujuan memastikan ketersediaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan setiap posisi, sekaligus mendorong peningkatan kinerja individu yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Asmawiyah, (2019), Pelatihan dan pengembangan ialah rangkaian proses yang direncanakan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan individu di lingkungan kerja. Upaya ini tidak hanya mendorong pertumbuhan dan perkembangan karyawan dalam menjalankan perannya, tetapi juga memberikan kontribusi besar bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas, kinerja, serta mempertahankan keberlangsungan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan.

Sebuah aspek yang mampu menjadi pemengaruh kinerja pegawai yakni gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan seperangkat prinsip atau etika yang diterapkan seseorang dalam upaya memengaruhi perilaku orang lain dengan pendekatan khasnya, menyatukan persepsi antarindividu, serta

diarahkan untuk memberikan pengaruh tertentu, Muthuswamy & Almoosa,(2023). Menurut Jufrizen & Sitorus, (2021), kegagalan penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat menjadi faktor penyebab menurunnya kepuasan kerja dan memburuknya kinerja. Apabila seorang pemimpin tidak mampu menerapkan kepemimpinan transaksional dengan cara yang dapat diterima bawahannya, maka bawahan akan lebih mudah diarahkan, dimanipulasi, ataupun dipengaruhi tanpa benar-benar arahnya menuju dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kepemimpinan dalam organisasi perlu berfokus pada pengembangan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, sehingga mampu mendorong tercapainya kinerja optimal

Faktor lain yang menjadi pemengaruh tingkat kinerja pegawai yakni *rewards* ataupun penghargaan. Menurut Rahayu et al., (2023), penghargaan merujuk pada bentuk imbalan yang dihasilkan oleh karyawan atau oleh lingkungan kerja itu sendiri. Dalam konteks program apresiasi karyawan, terdapat empat jenis pengakuan, yaitu pengakuan eksistensial, pengakuan terhadap praktik kerja, pengakuan atas komitmen kerja, dan pengakuan terhadap hasil. Keempat bentuk pengakuan ini memandang karyawan sebagai individu yang utuh sekaligus pekerja yang mampu menjalankan tugas dengan disiplin, menginvestasikan waktu dan tenaga, serta menghasilkan pekerjaan secara efisien beserta akurat, Krisnawati & Bagia, (2021). Pengakuan dan pemberian penghargaan memiliki peran krusial terhadap kinerja karyawan, karena hal tersebut mampu memberikan dorongan kuat bagi mereka guna menjalankan pekerjaan dengan baik, yang ujungnya berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Bentuk pengakuan ini umumnya

berfokus pada kebijakan terkait pekerjaan karyawan, termasuk pada aspek kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya. Menurut Grimes, (2005), penghargaan paling penting yang memberikan dorongan pada staf agar memiliki perasaan bahwa dirinya berharga.

Perkembangan dunia penyiaran di Indonesia mengalami kemajuan pesat seiring hadirnya inovasi teknologi beserta perubahan dinamika masyarakat. Untuk menjaga keseimbangan dalam penyediaan informasi, pendidikan, kebudayaan, sekaligus hiburan yang tergolong sehat, perlu keberadaan Lembaga Penyiaran Publik yang bersifat independen, netral, dan nonkomersial. Lembaga ini tidak hanya memproduksi tayangan berdasarkan tuntutan liberalisasi maupun selera pasar, dan bukan pula menjadi corong pemerintah, namun berperan memberikan pelayanan demi kepentingan publik. Melalui fungsinya, Lembaga Penyiaran Publik menyediakan ruang publik (*public sphere*) yang menjamin hak masyarakat guna memperoleh informasi yang akurat (*right to know*) serta mengungkap pendapat ataupun aspirasi (*right to express*), sehingga menempatkan masyarakat yang termasuk warga negara yang aktif dan berdaya.

Salah satu contoh lembaga penyiaran publik di Indonesia adalah TVRI, yang hadir di tengah masyarakat berawal dari gagasan Menteri Penerangan kepada Presiden Republik Indonesia pada tahun 1961 untuk menghadirkan media televisi guna menyiarkan perhelatan Asian Games IV, yang dibuka secara resmi pada 24 Agustus 1962, dengan status hukum awal sebagai Yayasan. Memasuki era Reformasi, pemerintah menetapkan status baru bagi TVRI sebagai Perusahaan Jawatan di bawah Departemen Keuangan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36

Tahun 2000 yang disahkan pada 7 Juni 2000. Selanjutnya, berdasarkan UU Nomor 32 Tahun 2002 terkait Penyiaran, tepat pada 28 Desember 2002, TVRI resmi bertransformasi menjadi Lembaga Penyiaran Publik.

Berbagai hasil penelitian yang dijalankan oleh penelitian terdahulu terjadi gap diantara penelitian yang dilaksanakan oleh Panekean,(2019) yang menganalisa “*the influence of reward and punishment toward employee performance at bank Indonesia branch manado*” diperoleh penemuan hasil bahwasanya *reward* membentuk dampak yang signifikan serta positif pada kinerja pegawai. Tidak selaras bersama temuan Syafiq et al., (2021) yang menganalisa “pengaruh motivasi, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (studi kasus klinik kecantikan puspita bandar lampung)” diperoleh penemuan hasil bahwasanya *reward* membentuk dampak yang cenderung negatif pada kinerja karyawan. Mengacu dalam riset GAP yang ada di penelitian sebelumnya tersebut maka permasalahan penelitian pada penelitian ini yakni bagaimana mendorong peningkatan pada kinerja karyawan melalui *Training* (Pelatihan), *Leadership* (Kepemimpinan), dan *Rewards* (Penghargaan), serta memperoleh pengetahuan lebih lanjut pengaruh diantara variabel yang diajukan.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu dalam latar belakang yang telah teruraikan diatas, maka rumusan masalah di penelitian ini yakni “Pengaruh Training dan Leadership terhadap Employee Performance dengan Rewards sebagai variabel intervening”. Selanjutnya. pertanyaan penelitian ialah berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Training* pada *Employee Performance*?

2. Bagaimana pengaruh *Leadership* pada *Employee Performance*?
3. Bagaimana pengaruh *Training* pada *Rewards*?
4. Bagaimana pengaruh *Leadership* pada *Rewards*?
5. Bagaimana pengaruh *Rewards* pada *Employee Performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu dalam rumusan permasalahan yang telah tertuliskan maka diperoleh tujuan penelitian meliputi berikut :

1. Untuk mengidentifikasi serta menganalisa bagaimana pengaruh yang diberikan *Training* pada *Employee Performance*.
2. Untuk mengidentifikasi serta menganalisa bagaimana pengaruh yang diberikan *Leadership* pada *Employee Performance*.
3. Untuk mengidentifikasi serta menganalisa bagaimana pengaruh yang diberikan *Training* pada *Rewards*.
4. Untuk mengidentifikasi serta menganalisa bagaimana pengaruh yang diberikan *Leadership* pada *Rewards*.
5. Untuk mengidentifikasi serta menganalisa bagaimana pengaruh yang diberikan *Rewards* pada *Employee Performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil atas penelitian ini diharapkan mampu menghadirkan maanfaat pengetahuan serta wawasan bagi pembaca terkait *Training*, *Leadership*, *Rewards*, serta *Employee Performance*.

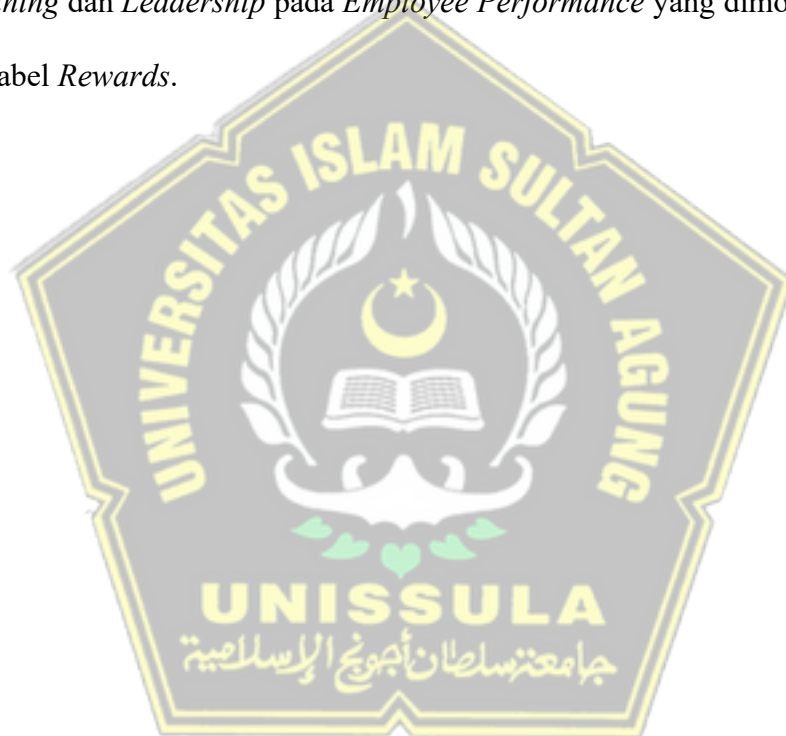
2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Mampu memperoleh pengetahuan terkait Pengaruh *Training*, *Leadership*, *Rewards*, serta *Employee Performance* di TVRI Semarang.

b. Bagi pembaca

Diharapkannya mampu dipergunakan sebagai sebuah sumber referensi serta informasi di bidang Sumber Daya Manusia, terkhususnya mengenai pengaruh *Training* dan *Leadership* pada *Employee Performance* yang dimoderasi melalui variabel *Rewards*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Training*

Menurut Nadeak,(2019) pelatihan dan SDM yakni sebuah upaya yang dijalankan perusahaan guna menumbuhkan kualitas serta kompetensi SDM, yang memiliki keterkaitan langsung dengan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami secara praktis penerapan pengetahuan, sikap, dan keterampilan komunikasi yang dibutuhkan, sekaligus mendukung upaya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan Andayani and Makian, (2017). Menurut Abbas Z., (2014) pelatihan menjadi unsur krusial bagi karyawan dalam mendukung perkembangan perusahaan, terutama karena masih ada sebagian karyawan yang memiliki keterbatasan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi, sehingga kerap mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, Kaur, (2016) memberi penegasan bahwasanya pelatihan merupakan kegiatan berkesinambungan yang bertujuan membekali karyawan pada pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkannya dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif, memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini, sekaligus mempersiapkan mereka menghadapi berbagai perubahan di lingkungan kerja modern.

Pengembangan di sisi lain berfokuskan dalam membangun pengetahuan beserta keterampilan anggota organisasi yang menjadikan mereka siap mengemban tanggung jawab sekaligus tantangan baru.

Pengembangan menurut (Marwansyah 2016) mengungkapkan pembelajaran yakni proses berkelanjutan yang mencakup berbagai aktivitas pelaksanaan, dengan tujuan mewujudkan sasaran organisasi maupun individu, baik melalui kontribusi nyata maupun pengembangan diri. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan mencerminkan bahwa organisasi tidak hanya mengandalkan individu dengan potensi besar, tetapi juga mereka yang memiliki komitmen kuat untuk meraih tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi. Menurut Mel Kleiman seperti dikutipnya oleh Jehanzeb dan Bashir, (2013), program pelatihan dan pengembangan karyawan sebaiknya dioptimalkan sebagai sarana untuk membimbing individu sekaligus meningkatkan keterampilan mereka, baik dalam aspek manajerial maupun operasional.

Dessler, (2015:284) mengemukakan bahwasanya indikator yang dipergunakan menjadi penilai *Training* meliputi:

1. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan perlu dipilih melalui proses seleksi yang mempertimbangkan persyaratan serta kualifikasi yang relevan. Karakteristik peserta dapat tercermin dari antusiasme atau semangat mereka dalam mengikuti kegiatan pelatihan, serta dari kemauan agar memperhatikan setiap detail materi yang disampaikan.

2. Metode

Metode pelatihan dapat memastikan terselenggaranya program pelatihan SDM yang tergolong efektif jikalau disesuaikan bersama jenis materi serta kapabilitas peserta. Oleh karena itu, metode yang dipergunakan sebaiknya selaras dengan bentuk pelatihan dan materi yang akan diberikan.

3. Materi

Pelatihan SDM berisikan pada materi ataupun kurikulum yang dirancang selaras bersama tujuan yang ingin diwujudkan perusahaan melalui program tersebut. Materi pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan kemampuan karyawan sekaligus memastikan kesesuaiannya dengan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan.

4. Tujuan pelatihan

Pelatihan perlu memiliki tujuan yang jelas sejak awal, terutama terkait perancangan atas rencana aksi (*action plan*), penentuan pada target, serta hasil yang ingin dicapai melalui kegiatan tersebut. Sasaran utama dari pelatihan adalah mengembangkan keterampilan peserta sekaligus memperdalam pemahaman mereka terhadap etika kerja.

2.1.2. *Leadership*

Kreitner dan Kinicki (2014) memberi pernyataan bahwasanya kepemimpinan yakni upaya memengaruhi anggota organisasi agar secara sukarela berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Definisi ini menitikberatkan pada kemampuan seorang pemimpin untuk menggerakkan anggotanya tanpa paksaan, sehingga mereka mau melaksanakan pekerjaan atau kegiatan yang selaras dengan sasaran organisasi. Bagi para pengikut, efektivitas kepemimpinan sangat berkaitan

dengan sosok pemimpin yang memiliki dorongan kuat, mampu memberikan inspirasi, serta mengutamakan kebutuhan mereka, sehingga pada akhirnya menumbuhkan rasa aman dan ketenangan McDermott, Kidney, & Flood, (2013). Menurut Davis yang dikutipnya oleh Handoko,(2012), karakteristik utama yang harus dimiliki seorang pemimpin yakni: 1) Kecerdasan; 2) Kedewasaan; 3) motivasi diri sekaligus dorongan berprestasi; serta 4) Sikap hubungan antarmanusia. Oleh sebab itu, pemimpin diharapkannya agar menampilkan contoh yang benar pada anggota tim dibawah naungan mereka.

Ada berbagai pendefinisian terkait gaya kepemimpinan berdasar penuturan para ahli. Menurut Kartono,(2008) menyatakan gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat kebiasaan, karakter, sifat, kepribadian, dan temperamen yang menjadi ciri khas seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Rivai, (2014) memberi gambaran bahwasanya gaya kepemimpinan termasuk himpunan strategi yang dilakukan penerapannya oleh seorang pemimpin guna menjadi pemengaruh karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Sedangkan Hasibuan, (2013) mengartikan gaya kepemimpinan yakni pendekatan yang dipergunakan pemimpin dalam menjadi pemengaruh pada karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja sama serta berkontribusi dengan produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan Robbins and Coulter,(2010) memberi gambaran bahwasanya gaya kepemimpinan ialah sebuah pengawasan yang dijalankan oleh pemimpin terkait pekerjaan karyawan agar mampu mewujudkan target organisasi.

Muhammad Aji dan Palupiningdyah (2016) mengemukakan bahwasanya dimensi serta indikator yang dipergunakan menjadi penilai *Leadership* meliputi:

1. Empati

Kemampuan ini merujuk pada keahlian seseorang dalam menangkap serta merasakan emosi, pemikiran, atau pengalaman individu lain dengan melihatnya dari sudut pandang orang tersebut sendiri.

2. Bijaksana

Keterampilan ini menggambarkan kapasitas seseorang dalam menetapkan pilihan yang bijak dan akurat, dengan landasan pengetahuan, pengalaman, serta pemahaman yang menyeluruh terhadap kondisi atau situasi yang dihadapi.

3. Solutif

Kecakapan untuk merumuskan jalan keluar atau alternatif penyelesaian atas berbagai permasalahan maupun tantangan yang tengah dihadapi.

4. Disiplin

Kesanggupan untuk tetap teguh dan teratur dalam melaksanakan tugas maupun rutinitas, meskipun berada di bawah tekanan atau menghadapi kondisi yang penuh tantangan.

2.1.3. Rewards

Menurut Irham Fahmi, (2016:64) *reward* yakni bentuk apresiasi atau balas jasa yang diberikannya pada karyawan sebagai pengakuan atas prestasi kerja yang telah dicapai, yang dapat berupa penghargaan finansial maupun nonfinansial. Sedangkan menurut Fitri dan Massuki, (2013) memaparkan *reward* (penghargaan)

merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk mendorong seseorang agar berbuat kebaikan serta meningkatkan prestasi atau kinerjanya. Secara umum, *reward* terbagi menjadi dua bentuk, yaitu pengakuan dan penghargaan. Penghargaan atau hadiah biasanya diberikan ketika seseorang berhasil mencapai target atau tujuan tertentu, sedangkan pengakuan diberikan kepada individu yang mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja maupun perilaku, sehingga dapat menjadi teladan bagi orang lain Business Dictionary, (2019). Alexis Merrill,(2022) memberikan artian imbalan yakni bentuk apresiasi yang bersifat fisik, sedangkan pengakuan lebih mengarah pada pemberian pujian, baik secara verbal maupun nonverbal, atas pencapaian yang diraih karyawan. Penerapan kedua hal ini termasuk langkah penting bagi perusahaan agar diberikan kepada mereka yang mampu mencapai target atau menunjukkan kinerja positif. Hal tersebut menjadi wujud penghargaan terhadap kontribusi karyawan yang membawa kemajuan dan perkembangan bagi perusahaan. Ada karyawan yang termotivasi semata-mata untuk memperoleh pengakuan, sementara sebagian lainnya lebih terdorong oleh penghargaan dari perusahaan, bahkan terkadang hanya salah satunya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara mendalam faktor pendorong motivasi setiap individu agar dapat menyesuaikan strategi yang tepat dalam memacu semangat kerja mereka. Al Mamari dkk. (2019) memberi pernyataan bahwasanya apabila karyawan menerima imbalan yang sepadan dengan kerja keras mereka melalui gaji, bonus, maupun kenaikan upah, hal tersebut akan menumbuhkan rasa puas yang tinggi dan membuat mereka lebih termotivasi untuk mencapai target yang menjadi tanggung jawabnya..

Sry Rosita dan Tona Aurora Lubis (2023) mengemukakan bahwasanya dimensi serta indikator yang dipergunakan menjadi penilai *Rewards* meliputi:

1. Hadiah

Bentuk apresiasi yang diberikan kepada seseorang umumnya berupa hal yang bersifat materiil.

2. Pujian

Pengakuan ataupun apresiasi yang ditujukan menuju individu atas kualitas ataupun prestasi yang mereka raih yang berwujud sebuah pengakuan verbal ataupun tertulis.

3. Promosi Karir

Kenaikan pangkat ataupun meningkatnya status karir pada individu.

2.1.4. *Employee Performance*

Secara terminologi, *employee performance* merujuk pada kinerja karyawan. Kinerja tersebut mencakupi pencapaian kerja yang dihasilkan oleh karyawan, baik dalam aspek kualitas ataupun kuantitas, yang pelaksanaannya berpedoman pada standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Rosmaini, & Tanjung, (2019) berpendapat bahwasanya kinerja merupakan capaian kerja yang diukur melalui aspek kualitas ataupun kuantitas, yang diperoleh oleh pegawai saat melaksanakan tugas yang berkesesuaian pada tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Ketika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi, hal tersebut secara alami akan menumbuhkan loyalitas, sekaligus mendorong peningkatan mutu serta hasil kinerja yang dihasilkan. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja mencerminkan pencapaian yang dihasilkan oleh

karyawan, baik dari sisi mutu, jumlah, ketepatan waktu, maupun kemampuan bekerja sama, demi mewujudkan target yang telah ditetapkan organisasi. Secara lebih luas, kinerja dapat diartikan sebagai output kerja yang diperolehkan individu ataupun tim di satu organisasi berkesesuaian pada batas kewenangan dan tanggung jawabnya, yang dilaksanakan guna meraih tujuan organisasi dengan sah, mematuhi hukum, beserta selaras bersama norma sekaligus etika yang diberlakukan, Muis, et al., (2018).

Menurut Ardian, (2019) Kinerja, yang berasalkan melalui kata *performance*, merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang individu, manajemen, ataupun organisasi dengan menyeluruh. Hasil tersebut diharuskan agar mampu dibuktikan secara nyata serta terukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada praktiknya, perusahaan sering menjadikan kinerja karyawan sebagai acuan utama dalam melakukan evaluasi. Seorang karyawan yang mampu memenuhi atau bahkan melampaui standar yang ditentukan umumnya berhak memperoleh penghargaan, sedangkan mereka yang berada di bawah standar dapat menerima evaluasi atau tindakan perbaikan.

Narande & Kasmir, (2017) memberikan penjelasan bahwasanya kinerja karyawan terpengaruhi atas tiga belas faktor, meliputi: “rancangan kerja, pengetahuan, skill karyawan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja”. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dievaluasi dan diamati oleh pihak lain, sehingga memungkinkan terciptanya penilaian atas pencapaian kerja karyawan tersebut.

Robbins,(2016) mengemukakan bahwasanya dimensi serta indikator yang dimanfaatkan menjadi penilai *Employee Performance* meliputi:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menggambarkan tingkat kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan, sejauh mana hasil yang dicapai memenuhi harapan, serta kemampuan pekerjaan tersebut dalam memenuhi kebutuhan atau spesifikasi yang telah ditentukan sebelumnya..

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada banyaknya atau volume output yang dihasilkan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu.

3. Ketetapan Kerja

Keterampilan ini mencakup kemampuan dalam melakukan penyelesaian pada tugas ataupun pekerjaan tepat waktu berkesesuaian pada jadwal ataupun tenggat yang berhasil ditetapkan.

4. Efektivitas

Efektivitas mencakup kemampuan untuk meraih hasil yang diinginkan atau mencapai tujuan dengan cara yang efisien, memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal.

5. Kemandirian

Kemampuan untuk menjalankan tugas secara mandiri, tanpa memerlukan bantuan maupun pengawasan berkelanjutan dari pihak lain.

2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Hubungan antara *Training* dengan *Employee Performance*

Pelatihan, atau yang sering disebut training, merupakan kebutuhan mendasar bagi karyawan yang belum memiliki pengetahuan atau keterampilan yang cukup untuk menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu, perusahaan menyelenggarakan pelatihan untuk memperkuat kemampuan karyawan sekaligus mendorong mereka agar kinerjanya semakin meningkat. Materi pelatihan yang diberikan tidak terbatas pada hal-hal dasar saja, tetapi juga mencakup pemahaman mengenai prosedur perusahaan, penerapan teknologi, serta pengembangan keterampilan pribadi yang efektif dan efisien. Keberadaan pelatihan dalam perusahaan menjadi komponen krusial karena mampu menumbuhkan kepuasan kerja karyawan serta memberikan bantuan pada mereka dalam melangsungkan tanggung jawab dengan performa terbaik, A. A. Khan et al., (2016). Dalam sebuah pelatihan mampu memberikan bantuan pada pekerja agar melakukan pembelajaran pada sesuatu serta menumbuhkan tingkat keterampilannya. Menurut Omolo, (2015) Pelatihan dapat berperan sebagai sebuah sumber motivasi bagi karyawan. Melalui upaya pelatihan, organisasi menunjukkan perhatian tidak hanya terhadap karyawan yang memiliki potensi tinggi, tetapi juga kepada individu yang mampu berkomitmen untuk mencapai tingkat tanggung jawab yang lebih besar. Hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan sangat erat, namun implementasinya harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perencanaan pelatihan harus dilakukan secara matang agar memberikan dampak positif bagi perusahaan. Pelatihan

biasanya berfokus pada tugas dan tanggung jawab saat ini, sementara pengembangan lebih menekankan pada kesiapan karyawan menghadapi tanggung jawab pekerjaan di masa depan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya mendorong peningkatan pada kinerja saat ini, tetapi juga berperan dalam pengembangan karyawan ke depan, Aboazoum, Nimran, & Musadieg, (2015).

Pelatihan karyawan menjadi salah satu elemen krusial dalam perencanaan Sumber Daya Manusia, karena selain meningkatkan potensi individu, hal ini juga mampu menarik talenta berkualitas lebih tinggi untuk bergabung dengan organisasi, Bapna, Langer, Mehra, Gopal, & Gupta, (2013). Dengan demikian, pelatihan karyawan berperan sebagai sarana yang tidak hanya mengasah kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan, tetapi juga memberikan kesempatan bagi individu untuk merasakan kepuasan yang lebih tinggi atas pencapaian kinerjanya.

Hasil penelitian yang dijalankan oleh D Hadaitana, MA Iqbal,(2023) , FA Jeni, M Al-Amin, (2021) memperlihatkan bahwasanya ada hubungan positif diantara *Training* bersama *Employee Performance*. Mengacu dalam dasar teori tersebut serta adanya dukungan melalui hasil penelitian sebelumnya, maka mampu terajukan hipotesis:

H1 : *Training* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

2.2.2. Hubungan antara *Leadership* dengan *Employee Performance*

Faktor penting yang menjadi penentu kinerja karyawan serta kemampuan organisasi menjalani adaptasi bersama perubahan lingkungan yakni kepemimpinan (*leadership*) sebagaimana Harahap,(2017:2) yang memberi

pernyataan bahwasanya kepemimpinan berperan sebagai penggerak utama dalam sebuah organisasi, mampu memengaruhi serta mengarahkan karyawan. Setiap organisasi memerlukan pemimpin yang efektif, yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku anggota atau bawahan. Dengan kata lain, pemimpin menempati posisi strategis karena tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada profesionalisme, tanggung jawab, serta pengaruh pemimpin dalam mengatur anggota menuju tujuan bersama. Kinerja kepemimpinan dapat dilihat dari tingkat kecerdasan, penghargaan terhadap bawahan, kemampuan bekerja sama, serta motivasi yang diberikan. Selain itu, gaya kepemimpinan memiliki kaitan erat bersama kepuasan kerja karyawan, dikarenakan sebuah faktor penting yang membentuk kepuasan pegawai yakni keberadaan seorang pemimpin yang mampu melakukan penerapan gaya kepemimpinannya secara tepat dan efektif, sehingga meningkatkan rasa puas dalam bekerja, Bernarto et al., (2020), Prameswari et al., (2020).

Menurut Iqbal et al., (2015), kepemimpinan memiliki peran krusial dalam pengelolaan SDM di perusahaan. Tingkat keberhasilan seorang pemimpin saat membimbing karyawan akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang tegas sekaligus menjadi teladan bagi bawahan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan dan kesuksesan organisasi. Melalui berbagai pendapat tersebut di atas mampu dihasilkan simpulan bahwasanya kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang yang memanfaatkan wewenang dan tanggung jawabnya untuk memengaruhi anggota organisasi agar bersama-sama mencapai

tujuan. Namun, jika seorang pemimpin gagal dalam menganalisis dan mengevaluasi masalah yang muncul, maka kemampuan untuk mengarahkan karyawan bekerja sama akan terhambat, sehingga pencapaian tujuan organisasi tidak dapat berlangsung secara optimal.

Hasil penelitian yang dijalankan oleh A Arifuddin, W Lita, (2023), N Qomariah, M Rochmadoni, (2023) memperlihatkan bahwasanya ada hubungan positif antara *Leadership* bersama *Employee Performance*. Mengacu dalam dasar teori tersebut serta terdukung pada hasil penelitian sebelumnya, maka mampu diajukannya hipotesis:

H2 : *Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

2.2.3. Hubungan antara *Training* dengan *Rewards*

Pelatihan dan pengembangan memberikan berbagai manfaat bagi karyawan maupun perusahaan, antara lain meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, serta mendorong efisiensi dalam menjalankan tanggung jawab yang ada. Lebih lanjut, Tahir dkk., (2014) mengemukakan bahwasanya pelatihan karyawan memegang peranan penting pada manajemen SDM karena mampu meningkatkan kinerja, baik pada level individu maupun organisasi. Program ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menguasai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas secara efektif, sekaligus membuka peluang bagi mereka untuk meraih promosi atau kemajuan karier. Manfaat ini tercapai karena pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan terlibat dalam kegiatan yang fokus pada peningkatan kemampuan, pemberdayaan diri, dan pengembangan jalur karier, Rodriguez & Walters, (2017).

Njanja dkk.,(2013) berpendapat bahwasanya karyawan cenderung menunjukkan kinerja terbaik ketika mereka mendapatkan penghargaan. Salah satu cara efektif untuk memotivasi mereka adalah dengan memberikan apresiasi saat berhasil mencapai tujuan organisasi, melampaui harapan, atau menembus target yang ditetapkan. Pemberian penghargaan ini menumbuhkan motivasi internal, mendorong karyawan menetapkan standar pribadi yang lebih tinggi, bekerja dengan pola pikir positif, dan mengerahkan usaha maksimal untuk meraih tujuan yang diinginkan. Pengakuan dan penghargaan tersebut mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dan bekerja lebih efektif dalam melaksanakan tugas, karena mereka meyakini bahwa upaya yang dilakukan akan dihargai dan mendapatkan imbalan dari perusahaan. Robbins & Judge, (2017) memberi pernyataan bahwasanya hubungan diantara imbalan serta tujuan pribadi yang terkemukakan oleh teori, di mana imbalan organisasi mampu membentuk kepuasan pada tujuan ataupun kebutuhan pribadi individu, sehingga membentuk kinerja keseluruhan yang lebih baik.

Hasil penelitian yang dijalankan oleh H Somu, H Halid, AM Narsudin,(2020), M Tariq,(2019) memperlihatkan bahwasanya terdapat hubungan positif diantara *Training* bersama *Rewards*. Mengacu dalam dasar teori tersebut serta terdukung pada hasil penelitian sebelumnya, maka mampu terajukan hipotesis:

H3 : *Training* berpengaruh positif terhadap *Rewards*

2.2.4. Hubungan antara *Leadership* dengan *Rewards*

Kepemimpinan atau *leadership* membentuk dampak yang signifikan pada sistem penghargaan (*rewards*) dalam organisasi. Menurut Fahmi (2016:139), di sebuah organisasi, peran serta fungsi pemimpin sangat penting dalam membentuk struktur dan budaya yang diinginkan. Sebagai figur dominan, pemimpin diharapkan mampu memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerja di bawahnya. Pemimpin yang mampu menghargai karyawan pada gilirannya akan memperoleh rasa hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Menurut Irham Fahmi, (2016:64) *reward* yakni wujud pemberian imbalan kepada karyawan sebagai penghargaan terkait prestasi kerja yang berhasil diraih, yang mampu berwujud kompensasi finansial maupun non-finansial. Sedangkan menurut Fitri dan Massuki, (2013) *Reward* (penghargaan) yakni sebuah metode yang dipergunakan saat memberikan motivasi pada individu agar melakukan tindak kebaikan serta menumbuhkan prestasi kerja ataupun kinerja.

Dengan Pengakuan dan Penghargaan di dalam kepemimpinan akan menumbuhkan tingkatan motivasi, kepuasan kerja beserta kinerja karyawan di Perusahaan. Menurut Satria, (2018) bahwasanya sistem penghargaan serta sistem hukuman mampu menjadi pengaruh kinerja manajerial, yang menjadikan jikalau sistem *reward* dan hukuman ditingkatkan maka kinerja juga akan menemui peningkatan. Menurut M.Marendra, (2018) Gaya Kepemimpinan dan Manajemen sesorang yang mampu memberi pengakuan serta penghargaan menuju karyawannya dikarenakan karyawannya mempunyai pencapaian yang mampu memberikan bantuan pada perusahaannya akan disegani karyawannya.

Hasil penelitian yang dijalankan oleh CO Adikoya, IR Guobiazor,(2023) memperlihatkan bahwasanya ada hubungan positif diantara *Leadership* dengan *Rewards*. Mengacu dalam dasar teori tersebut serta didukung bersama hasil penelitian sebelumnya, maka mampu terajukan hipotesis:

H4 : *Leadership* berpengaruh positif terhadap *Rewards*

2.2.5. Hubungan antara *Rewards* dengan *Employee Performance*

Rewards memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian pengakuan dan penghargaan terkait kinerja yang baik akan menumbuhkan motivasi, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja. Kinerja sendiri merupakan aspek organisasi yang berkaitan langsung dengan penciptaan produk atau penyediaan layanan. Oleh karena itu, perhatian terhadap pegawai menjadi sangat krusial karena kinerja individu dapat memengaruhi keseluruhan organisasi. Tingkat kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok, akan menentukan keberhasilan organisasi saat mewujudkan tujuan serta menumbuhkan peningkatan efektivitas kinerja secara menyeluruh, Poluakan et al., (2019). Kinerja pegawai yakni hasil kerja pegawai yang diperhatikan melalui aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, beserta kerjasama guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkannya oleh usaha, klaim Sutrisno, (2018).

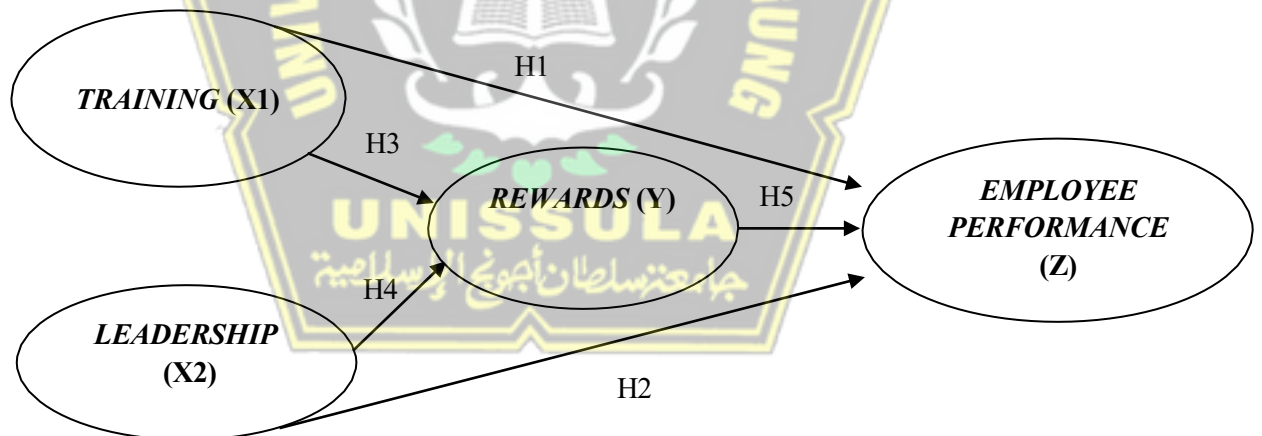
Sedangkan Penghargaan merupakan bentuk kompensasi atau hadiah yang diberikannya pada individu maupun kelompok sebagai pengakuan terkait perilaku positif, prestasi, kontribusi, atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas secara efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kadarisman,(2012:1) penghargaan yakni apa yang karyawan terimakan dimana itu termasuk sebuah

imbalan atas pekerjaan yang diterimanya. Dalam penelitian yang dipublikasikan dalam industri perhotelan Singapura, Hafiza et al. (2011) menemukan adanya hubungan yang kuat diantara pengakuan beserta prestasi kerja.

Hasil penelitian yang dijalankan oleh SF Hamdani, H Ali,(2023), M Mohammadi,(2023) memperlihatkan bahwasanya ada hubungan positif diantara *Rewards* dengan *Employee Performance*. Mengacu dalam dasar teori tersebut serta terdukung pada hasil penelitian sebelumnya, maka mampu diajukannya hipotesis:

H5 : *Rewards* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

S2.3 Model Empirik



Gambar 2.1. Model Empirik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang akan dimanfaatkan didalam penelitian ini yakni pengujian hipotesis mempergunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono,(2020) metode kuantitatif yakni metode penelitian filsafat mengacu dalam *positifisme*, dipergunakan dalam melakukan pembelajaran atas populasi ataupun sampel yang memanfaatkan alat penelitian guna menjadi sarana pengumpulan data, kuantitatif ataupun statistik, bersama tujuannya dalam menjadi penguji hipotesis yang berhasil ditetapkannya. Pada penelitian ini penulis berupaya melakukan pengidentifikasian serta memberikan penjelasan hipotesis melalui berbagai data yang telah penulis perolehkan melalui responden lalu penulis menyajikan gambaran terkait bagaimana *Training, Leadership*, berpengaruh pada *Employee Performance* dengan *Rewards* yang menjadi variabel intervening.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono,(2017) Populasi yakni lingkup generalisasi yang meliputi subyek ataupun subyek yang mengandung kualitas sekaligus karakteristik tertentu yang dilakukan penetapannya oleh peneliti agar dilakukan pembelajaran yang selanjutnya ditarik simpulannya. Pada penelitian ini populasi

yang diambil yakni dari keseluruhan pegawai yang sejumlah 241 di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Semarang.

3.2.2 Sampel

Setelah melakukan penetapan akan populasi maka berikutnya dilaksanakan pengambilan sampel yang termasuk bagian dalam populasi tersebut serta jumlah sampel akan memegang peranan menjadi penentu hasil intepretasi hasil dalam penelitian. Menurut Kelvin Hendrata, Putu Ngurah Suyatna Yasa, (2021), sampel yakni sebagian atas jumlah beserta karakteristik yang dimilikinya oleh populasi tersebut, ataupun anggota populasi yang diambilnya mengacu dalam prosedur tertentu dimana mampu menjadi wakil dalam populasinya. Metode pengambilan sampel yang akan dipergunakan di penelitian ini yakni *probability sampling*. *Probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang membentuk peluang yang serupa teruntuk tiap unsur (anggota) populasi agar terpilihkan sebagai anggota sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dijalankan melalui teknik *simple random sampling*, dinilai *simple* (sederhana) sebab pengambilan anggota sampel dalam populasi dilaksanakan dengan acak dengan tak memperdulikan strata yang bertempat di populasi itu,

Jumlah populasi di penelitian ini sejumlah 96 orang yang diambilnya melalui karyawan tetap pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM), Tata Usaha, Keuangan, Program, Teknik, Produksi, Berita, Perlengkapan Umum (PU) serta Transmisi di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Jawa Tengah Semarang.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Metode pengumpulan data di penelitian ini berlangsung mempergunakan berbagai langkah meliputi berikut :

3.3.1 Data Primer

Data primer yakni data yang diperoleh melalui sumber pertama baik pada individu ataupun perorangan, Abdullah, (2015). Data primer penelitian ini yakni data yang dihasilkan langsung melalui responden mempergunakan perantara kuesioner.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yakni data primer yang dilakukan pengolahan lanjutan serta tersajikan melalui pihak pengumpulan data primer ataupun pihak lainnya Abdullah, (2015). Data sekunder penelitian ini diperoleh melalui beragam variabel yang bersumberkan pada jurnal terdahulu, artikel beserta perangkat lain yang memberikan dukungan pada penelitian yang tengah berlangsung.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data di penelitian ini dijalankan mempergunakan berbagai langkah berikut :

3.4.1 Kuisisioner

Pengumpulan data pada penelitian ini yakni melalui tahapan persebaran kuisisioner menuju responden guna memperoleh pengetahuan terkait hubungan antar variabel. Kuisisioner ialah daftar pertanyaan yang akan dipergunakan periset agar memperoleh data melalui sumbernya dengan langsung memanfaatkan proses komunikasi ataupun pengajuan pertanyaan, Hendri,(2009). Setiap poin jawaban pada kuisisioner dilakukan penetapan skornya memanfaatkan skala *Likert*.

Data yang diperoleh melalui kuesioner ataupun angket berwujud nilai skor. Untuk menjadi penentu skor pilihan jawaban angket memanfaatkan skala *Likert*. Menurut Sugiyono, (2014) bahwasanya skala *likert* dipergunakan dalam melakukan pengukuran pada sikap, pendapat, serta persepsi individu ataupun kelompok orang terkait fenomena sosial. Kriteria pemberian skor bagi alternatif jawaban untuk setiap item yakni diawali pada angka 1-5 dalam penilaian sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

3.4.2 Wawancara

Wawancara yakni pengumpulan data yang mana peneliti mampu memberi ajuan pertanyaan menuju responden yang dikatakan mampu menyalurkan informasi yang tergolong *valid*. Wawancara yang berlangsung di penelitian ini yakni *face-to-face interview* bersama partisipan. Kemudian berbagai pertanyaan yang diajukannya ialah berbagai pertanyaan yang umum tidak bestruktur. Hal ini memegang tujuannya agar menjadi pendukung proses pengumpulan informasi yang diperlukannya secara mendalam (Creswell, 2014).

3.5 Variabel dan Definisi Operasional Pengukuran Variabel

3.5.1 Variabel

Variabel yakni keseluruhan aspek yang berwujud apa saja yang dilakukan penentuannya oleh peneliti agar dilakukan pembelajarannya sehingga memperoleh informasi terkait hal tersebut lalu dilakukan penarikan atas kesimpulannya. Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan tiga variabel, yakni

variabel bebas (*independent*), variabel terikat (*dependent*), beserta variabel *intervening* (*mediating*).

3.5.2 Definisi Operasional Pengukuran Variabel

Mengacu dalam berbagai pengertian variabel yang dipergunakan tersebut, maka definisi dari variabel yang dimanfaatkan pada penelitian ini ialah berikut:

Tabel 3.1.

Definisi Operasional variabel dan variabel yang digunakan

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Training (Pengembangan)	Pelatihan yakni sebuah upaya yang dijalankan perusahaan untuk meningkatkan kualitas serta memperluas pemahaman, pengetahuan, keterampilan, dan praktik kerja karyawan.	1. Peserta Pelatihan 2. Metode 3. Materi 4. Tujuan Pelatihan	Dessler, (2015)
2	Leadership	Kepemimpinan	1. Empati	Muhammad

	(Kepemimpinan)	dapat dipahami sebagai kemampuan guna memengaruhi anggota agar secara sukarela berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi..	2. Bijaksana 3. Solutif 4. Disiplin	Aji dan Palupiningdya, (2016), Kreitner dan Kinicki, (2014)
3	Rewards (Penghargaan)	Penghargaan yakni bentuk imbalan yang diberikan kepada individu atas pencapaian dalam pekerjaan, yang bisa berupa kompensasi finansial maupun non-finansial.	1. Hadiah 2. Pujian 3. Promosi Karir	SAflizah, N., Firdaus, F., Hasri, S., & Sohiron, S., (2024)

4	Employee Performance (Kinerja Pegawai)	Kinerja merujuk pada hasil kerja seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Robbins, (2016), Rosmaini, & Tanjung, (2019)
---	---	--	---	--

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif yakni statistik yang dimanfaatkan dalam melakukan analisa data melalui langkah pendeskripsian ataupun penggambaran data yang berhasil terkumpulkan seperti bermaksudkan membentuk kesimpulan yang diberlakukan bagi umum ataupun generalisasi. Penelitian yang dijalankan pada populasi jelas akan mempergunakan statistik deskriptif pada analisisnya, Sugiyono, (2016).

3.6.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif yakni proses transformasi data penelitian berwujud tabulasi yang menjadikannya mudah untuk diperoleh pemahamannya serta

dilakukan interpretasinya. Deskriptif sifatnya memberi gambaran ataupun membentuk prediksi pada sebuah keadaan. Statistik deskriptif memegang fungsinya dalam melakukan pembelajaran terkait tata cara mengumpulkan, mencatat, menyusun, serta membentuk sajian data penelitian berwujud tabel frekuensi ataupun grafik, serta berikutnya dijalankan pengukuran pada berbagai nilai statistiknya misal mean/ rerata (Wijaya, 2020).

3.6.3 Analisis *Structural Equation Model* (SEM)

Metode pengolahan data di penelitian ini yakni melalui persamaan permodelan SEM. Permodelan SEM ialah pengembangan lanjutan dalam *path analysis*, di metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen serta variabel endogen mampu ditetapkan dengan lengkap, Abdullah, (2015). Dengan memanfaatkan SEM bukan sebatas hubungan kausalitas (langsung serta tidak langsung) di variabel ataupun konstruk yang diamatinya mampu terdeteksi, namun berbagai komponen yang memiliki kontribusinya pada penciptaan konstruksi itu dapat dilakukan penentuan akan besarnya. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel ataupun konstruk berubah lebih informatif, lengkap, serta akurat.

3.6.4 Partial *Least Square* (PLS)

Penelitian ini mempergunakan pendekatan analisa kuantitatif yang merupakan adopsi dari Partial *Least Square* (PLS). PLS yakni metode analisa yang *powerfull* dikarenakan tidak berdasar atas banyak asumsi, Abdullah (2015). Keunggulan dalam metode PLS ini ialah data tidak diharuskan untuk berdistribusi

normal multivariat, ukuran sampel tidak diwajibkan besar, serta PLS tidak saja dipergunakan dalam melakukan konfirmasi pada teori, namun dimanfaatkan guna menjadi penjelas ada ataupun tidak hubungan antar variabel laten. Berkesesuaian pada hipotesis yang telah terumuskan, menjadikan di penelitian ini analisa data statistik inferensial. Statistik inferensial, (*statistic induktif ataupun statistic probabilitas*), yakni teknik statistik yang dimanfaatkan dalam menganalisa data sampel serta hasilnya diberlakukan bagi populasi, Sugiyono (2013). Lalu dilakukan pengukurannya memanfaatkan *software SmartPLS* mulai pada pengujian hipotesis. Analisis PLS meliputi dua sub model yakni model pengukuran ataupun kerap dikenali pada *outer model* serta model struktural ataupun yang kerap dikenali *inner model*. Model pengukuran dipergunakan dalam uji validitas serta uji reabilitas, sementara model struktural dimanfaatkan pada pengujian kausalitas ataupun hipotesis mempergunakan model prediksi. Kedua model pengujian mampu dijalankan dengan langsung.

3.6.4.1. Outer Model

Analisis *outer model* ataupun model pengukuran memperlihatkan terkait bagaimana hubungan variabel bersama indikatornya. Analisa ini guna memperoleh kepastian bahwasanya ukuran (*measurement*) yang dipergunakan layak dipakai menjadi pengukur ataupun valid serta variabel. Evaluasi model pengukuran mempergunakan analisa faktor melalui pengujian pada *convergent validity* beserta *discriminant validity*. Sedangkan uji reliabilitas dijalankan melalui dua langkah yakni memanfaatkan *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* Ghazali & Latan, (2015).

1. *Convergent validity*

Convergent validity dari *measurement model* mampu diperhatikan melalui korelasi diantara skor indikator bersama skor variabelnya. Indikator dinilai valid jikalau membentuk nilai AVE diatas 0,5 ataupun membuktikan keseluruhan *outer loading* dimensi variabel memegang nilai *loading* $> 0,5$ Abdullah,(2015). Ukuran reflektif individual dinilai tinggi jikalau berkorelasikan melampaui angka 0,70 pada konstruk yang hendak diikutnya. Menurut Ghazali & Latan,(2015) nilai *outer loading* 0,50- 0,60 tetap bisa diterima. Selanjutnya, validitas *convergent* berkaitan pada prinsip bahwasanya berbagai pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda harusnya tidak berkorelasikan dengan tinggi.

2. *Discriminant validity*

Discriminant validity timbul bila dua instrument yang tidak sama yang menjadi pengukur dua konstruk yang diprediksikan tak berkorelasi membentuk skor yang sejatinya tidak berkorelasikan, Hartono, 2008: 64 dalam Jogiyanto,(2011). *Discriminant validity* pada model pengukuran mempergunakan reflektif indikator dilakukan penilaiannya mengacu dalam cross loading pengukuran pada konstruk. Menurut Ghazali dan Latan,(2015), metode *discriminant validity* yakni melalui pengujian validitas *discriminant* pada indikator reflektif ialah melalui pengamatan pada nilai *cross loading* teruntuk setiap variabel diharuskan $>0,7$. Langkah lain yang mampu dimanfaatkan ialah melalui perbandingan pada nilai *square root of AVE* tiap konstruk bersama korelasi diantara konstruk

lainnya yang ada di model, maka dinilai membentuk nilai *discriminant validity* yang baik, Fornel dan Larcker,(1981) dalam Ghozali dan Latan,(2015).

3. *Composite Reliability*

Composite reliability menjadi pengukur dari nilai sebenarnya reabilitas sebuah konstruk serta lebih baik saat memberi estimasi pada konsistensi internal dari sebuah konstruk, Riefky and Hamidah,(2019). *Composite variabel harus* melampaui angka 0,7 meski nilai 0,6 masih bisa diterima. Mampu dihasilkan simpulan bahwasanya reabilitas sebuah konstruk dinilai tinggi jikalau nilai *composite reliability* $> 0,8$ serta dinilai cukup jikalau nilainya $> 0,6$, Irawan & Adam, (2015).

4. *Cronbach Alpha*

Menurut Ghozali,(2018) memberi pernyataan bahwasanya Cronbach's Alpha mampu diterima jikalau melampaui angka 0,6. Makin dekat Cronbach's Alpha pada angka 1, menandakan makin tinggi kehandalan konsisten internal. Jikalau variasi serta kovariasi diantara berbagai komponen tidak sebanding, maka tidak dapat dalam mengeliminasi satu dengan yang lainnya, Puji Hastuti, (2010).

3.6.4.2. *Inner model*

Menurut Abdillah dan Jogiyanto,(2015) model variable (*Inner model*) yakni model variable guna membentuk prediksi terkait hubungan kausalitas antar variable laten. Dalam melakukan pengevaluasian pada struktur model di penelitian ini dipergunakan *Coefficient of Determination* (R^2) beserta *Path*

Coefficient. Hal ini dimanfaatkan guna mengamati serta memberi keyakinan akan hubungan diantara konstruk yang dibentuk, Jogiyanto, (2018). Pengamatan memperlihatkan bahwasanya keseluruhan konstruk di model ini mencukupi pada standar uji reliabilitas, Hair et al., (2011). Di evaluasi inner model ada berbagai pendekatan diantaranya meliputi :

1. Nilai R-Square (R^2)

R-Square yakni ukuran proporsi variasi nilai variabel yang terpengaruhi (endogen) yang mampu menjelaskan melalui variabel yang menjadi pemengaruhnya (eksogen). Ini berguna dalam membentuk prediksi terkait apakah model ialah baik/buruk, Juliandi, (2018). Kriteria dari *R-Square* yakni: (1) jikalau nilai (*adjusted*) = 0.75 → model ialah substansial (kuat); (2) jika jikalau (*adjusted*) = 0.50 → model ialah moderate (sedang); (3) jika jikalau (*adjusted*) = 0.25 → model ialah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

2. Nilai *Predictive Relevance* (Q^2)

Predictive Relevance bagi model structural menjadi pengukur terkait tingkat baik nilai observasi dibentuk. *Q-Square predictive Relevance* diperoleh melalui proses *Blinfolding* PLS, bersama kriteria $Q^2 > 0$. Pengujian inner model dijalankan melalui pengujian hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis berdasar dalam nilai t-statistik di tampilan output *boosttrapping* program smart PLS dalam nilai t-tabel, mengartikan hipotesis terdukung, Susanty, (2020).

Nilai $Q^2 > 0$ memperlihatkan bahwasanya model memiliki *predictive relevance*, sementara nilai $Q^2 < 0$ memperlihatkan bahwasanya model kurang mengemban *predictive relevance*, Ghazali dan Latan,(2015). Q^2 menjadi pengukur terkait betapa baik nilai observasi yang dibentuk oleh model serta juga estimasi atas parameternya.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bagi parameter (β , γ , dan λ) dijalankan melalui metode *resampling bootstrap*. Statistik uji yang dimanfaatkan yakni uji t, pada pernyataan hipotesis variabel meliputi berikut, Irwan & Adam, (2015) :

a. Hipotesis variabel bagi outer model yakni :

$$H_0 : \lambda_i = 0$$

$$H_1 : \lambda_i \neq 0$$

b. Hipotesis variabel bagi inner model internal yakni variabel laten eksogen pada endogen :

$$H_0 : \gamma_i = 0$$

$$H_1 : \gamma_i \neq 0$$

c. Pengimplementasian metode *resampling* membentuk peluang terciptanya distribusi bebas dalam data, dengan tidak mewajibkan asumsi distribusi normal, serta tak membutuhkan sampel dalam jumlah besar (minimal 30 sampel).

Hipotesis statistik bagi inner model variabel laten eksogen (*independen*) pada variabel endogen (*dependen*) di penelitian ini ialah :

$H_0 : \gamma_i = 0$ lawan

$H_1 : \gamma_i \neq 0$

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan diantara variabel X (eksogen) pada TAT.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan diantara variabel X (eksogen) pada TAT.

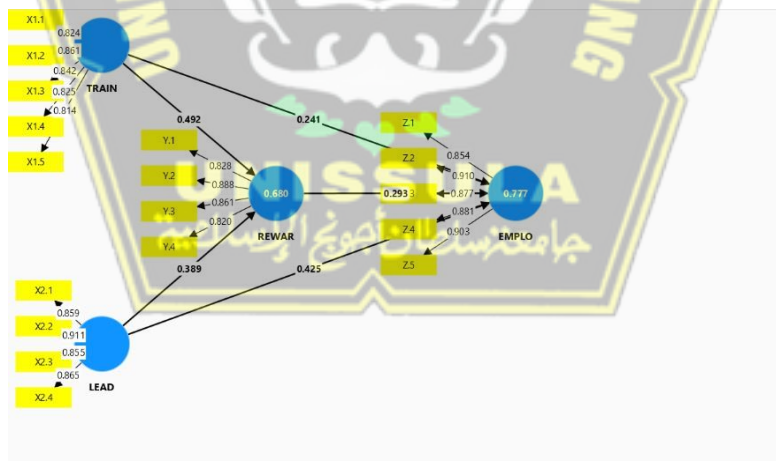


BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Untuk melangsungkan pengujian hipotesis, penelitian ini mempergunakan metode statistik SEM bersama pendekatan PLS MRA. Hipotesis yang diuji mencakup pengaruh kebijakan K3 dan Keamanan Kerja pada Kecelakaan Kerja, pengaruh kebijakan K3 dan Keamanan Kerja pada Kepuasan Kerja, dan keduanya. Dua model yang dibentuk dalam SEM-PLS yakni model pengukuran (outer model) beserta model struktural (inner model). Model penelitian yang diuji meliputi berikut.



Gambar 4. 1 Model Penelitian

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Penelitian ini dilaksanakan guna mengungkap hasil pengujian validitas dan reliabilitas memegang tujuannya dalam menjawab pertanyaan apakah setiap kuesioner mampu menjadi wakil dari tiap variabel serta apakah konstruk tersebut mencukupi persyaratan layak dipergunakan dalam penelitian. Sementara itu, Pengujian reliabilitas dimanfaatkan guna menjadi penilai kesetiaan kuesioner yang dipergunakan pada penelitian. Uji validitas ini dilaksanakan dalam dua tahapan, yakni uji validitas konvergen beserta uji validitas diskriminan.

Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Pengujian validitas konvergen memegang tujuannya guna menjadi pengukur terkait sejauh mana hubungan diantara skor indikator bersama skor konstruknya. Pada evaluasi validitas konvergen, ada dua parameter utama yang dipergunakan yakni nilai outer loading factor serta AVE. Sebuah konstruk dinilai mencukupi validitas konvergen saat nilai outer loading factor melampaui angka 0,7 serta nilai AVE berada di atas 0,5. Selanjutnya akan ditampilkan data hasil pengukuran outer loading factor dalam bentuk tabel:

Tabel 4. 1 Nilai Outer Loading

	EMPLO	LEAD	REWAR	TRAIN
X1.1				0.824
X1.2				0.861
X1.3				0.842

X1.4		0.825
X1.5		0.814
X2.1	0.859	
X2.2	0.911	
X2.3	0.855	
X2.4	0.865	
Y.1		0.828
Y.2		0.888
Y.3		0.861
Y.4		0.820
Z.1	0.854	
Z.2	0.910	
Z.3	0.877	
Z.4	0.881	
Z.5	0.903	

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Melalui data yang tertera di atas, tampak bahwasanya seluruh faktor beban luar yang dihasilkan oleh tiap indikator bagi setiap variabel laten membentuk nilai yang melampaui angka 0,7. Hal ini membentuk simpulan bahwasanya indikator di penelitian ini dinilai valid. Alat ukur lain guna menjadi pengukur validitas yakni AVE. Jika nilai AVE melampaui angka 0,5, mampu dibentuk kesimpulan bahwasanya variabel laten mencukupi persyaratan validitas konvergen. Ini mengartikan variabel laten tersebut mampu menerangkan lebih dari setengah varians dari keseluruhan indikatornya dengan rata-rata. Nilai AVE tersajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
EMP	0.783
LEAD	0.762
REW	0.722
TRA	0.694

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Hasil analisa memperlihatkan bahwasanya nilai AVE tertinggi diperoleh pada variabel employee pada skor 0.783, sementara variabel training mencatatkan nilai AVE terendahnya yakni 0.694. Evaluasi pada nilai outer loading serta AVE

membentuk indikasi bahwasanya keseluruhan konstruk di penelitian ini telah mencukupi kriteria validitas konvergen yang dipersyaratkan.

Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Uji validitas diskriminan memperlihatkan keunikan tiap variabel pada variabel lainnya. Setiap variabel diharuskan memiliki perbedaan yang signifikan bersama variabel lain berdasar standar empiris. Uji validitas diskriminan dalam penelitian ini mempergunakan parameter nilai Fornell-Larcker, Heterotrait- Monotrait Ratio (HTMT), beserta loading factor.

Fornel Larcker

Uji validitas diskriminan, berdasar kriteria Fornell-Larcker, mensyaratkan bahwasanya nilai setiap variabel diharuskan lebih besar dibanding korelasi diantara konstruk variabel tersebut bersama konstruk lainnya. Nilai Fornell- Larcker di penelitian ini tersajikan melalui tabel berikut:

Tabel 4. 3 Nilai Fornel Larcker

	EMPLO	LEAD	REWAR	TRAIN
EMPLO	0.885			
LEAD	0.827	0.873		
REWAR	0.804	0.756	0.850	
TRAIN	0.787	0.745	0.782	0.833

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Mengacu dalam data dalam tabel di atas, tampak bahwasanya variabel EMPLO membentuk nilai 0.885, yang lebih unggul dibanding variabel konstruk lainnya. Variabel LEAD menyentuh nilai 0.873, yang juga melampaui angka pada nilai variabel konstruk lainnya. Demikian pula, variabel REWAR memperlihatkan nilai 0.850, yang lebih unggul dibanding variabel konstruk lainnya. Selain itu, variabel TRAIN membentuk skor 0.833, yang juga lebih unggul dibanding variabel konstruk lainnya. Dengan demikian, mampu dihasilkan simpulan bahwasanya keseluruhan variabel konstruk yang dipergunakan pada penelitian ini valid serta mencukupi persyaratan uji validitas diskriminan.

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Agar lolos dalam uji diskriminan, rasio HTMT diharuskan tidak menyentuh angka 0,90, yang menjadikannya dinilai mencukupi persyaratan validitas diskriminan. Berikut ialah nilai HTMT dalam penelitian ini:

Tabel 4. 4 Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	EMPLO	LEAD	REWAR	TRAIN
EMPLO				
LEAD	0.897			
REWAR	0.889	0.852		
TRAIN	0.861	0.831	0.886	

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Mengacu dalam tabel di atas, diperoleh hasil bahwasanya keseluruhan variabel membentuk nilai HTMT yang tidak menyentuh angka 0,90. Dengan demikian, nilai korelasi dari keseluruhan variabel di penelitian ini dinilai valid serta mencukupi persyaratan uji diskriminan berdasar parameter HTMT.

Loading Factor

Tabel 4. 5 Nilai Loading Factor

	EMPLO	LEAD	REWAR	TRAIN
X1.1	0.679	0.612	0.709	0.824
X1.2	0.664	0.631	0.631	0.861
X1.3	0.592	0.600	0.597	0.842
X1.4	0.657	0.594	0.671	0.825
X1.5	0.680	0.663	0.641	0.814
X2.1	0.661	0.859	0.646	0.685
X2.2	0.788	0.911	0.692	0.705
X2.3	0.651	0.855	0.583	0.565
X2.4	0.770	0.865	0.707	0.639
Y.1	0.684	0.650	0.828	0.641
Y.2	0.703	0.664	0.888	0.676

Y.3	0.695	0.622	0.861	0.650
Y.4	0.648	0.633	0.820	0.692
Z.1	0.854	0.740	0.731	0.677
Z.2	0.910	0.759	0.705	0.709
Z.3	0.877	0.652	0.650	0.645
Z.4	0.881	0.688	0.675	0.709
Z.5	0.903	0.805	0.783	0.739

Melalui data yang ada pada tabel di atas, tampak bahwasanya tiap indikator memegang korelasi tertinggi pada variabel laten masing-masing. Ini memperlihatkan bahwasanya tiap indikator dengan akurat menjadi pengukur variabel laten yang dimaksudkan serta tidak menjadi pengukur variabel laten lainnya.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali & Latan (2015), pengujian reliabilitas indikator pada variabel laten mampu dijalankan mempergunakan dua metode pengukuran. Metode pertama memanfaatkan Cronbach's Alpha dalam batasan minimumnya 0,6, sementara metode kedua mempergunakan Composite Reliability yang mensyaratkan nilai minimalnya 0,70. Berikut dibentuk sajian tabel yang memuat hasil pengukuran Cronbach's Alpha sert Composite Reliability di penelitian ini:

Tabel 4. 6 Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
EMPLO	0.931	0.933
LEAD	0.896	0.901
REWAR	0.871	0.872
TRAIN	0.890	0.891

Hasil analisa memperlihatkan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha bagi keseluruhan variabel laten berada di atas ambang batasan 0,60, sementara nilai Composite Reliability juga melampaui pada standar minimalnya 0,70. Temuan ini menjadi sebuah konfirmasi bahwasanya keseluruhan dari variabel laten pada penelitian telah mencukupi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian struktur model dijalankan guna membentuk prediksi terkait hubungan diantara variabel laten berdasar teori sebab-akibat yang menjadi dasar penelitian ini (teori substantif). Dalam penelitian ini, pengujian dari inner model dilaksanakan melalui pengujian R^2 , F^2 , beserta koefisien jalur (path coefficient).

Uji Koefisien Determinasi (R-square/ R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) yakni metode guna melakukan pengevaluasian terkait seberapa kuat model struktural saat membentuk prediksi. Kekuatan prediksi model mampu terklasifikasikan dalam tiga kategori berdasar

nilai R-Square: berkategori kuat pada nilai $>0,67$, berkategori moderat pada nilai $0,33-0,67$, serta berkategori lemah pada nilai $<0,33$ (Chin et al, 1998) dalam (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengukuran nilai R-Square di penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Uji Koefisien Determinasi (R-square/ R^2)

	R-square	R-square adjusted
EMPLO	0.777	0.770
REWAR	0.680	0.673

Tabel di atas memperlihatkan bahwasanya variabel EMPLO, REWAR, dan TRAIN secara bersama-sama mampu menerangkan 77,7% dari variabel LEAD, yang bisa terkategori menjadi pengaruh yang kuat. Di sisi lain, pengaruh variabel REWAR serta EMPLO pada TRAIN yakni di angka 68%, yang juga mampu terkategori dalam pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, mampu dihasilkan simpulan bahwasanya ketiga variabel tersebut membentuk kontribusi yang substansial saat menerangkan variasi di variabel target.

Uji Direct Effect (F-square/ F^2)

Pengaruh substantif melalui konsepsi endogen terpengaruhi atas konsepsi eksogen yang terukur melalui nilai F^2 . Nilai f-square terkategori atas tiga, yakni 0,35 (besar), 0,15 (sedang), serta 0,02 (kecil) (Ghozali, 2021). Nilai F- square dalam penelitian ini mampu diperhatikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 8 Uji Direct Effect (F-square/ F²)

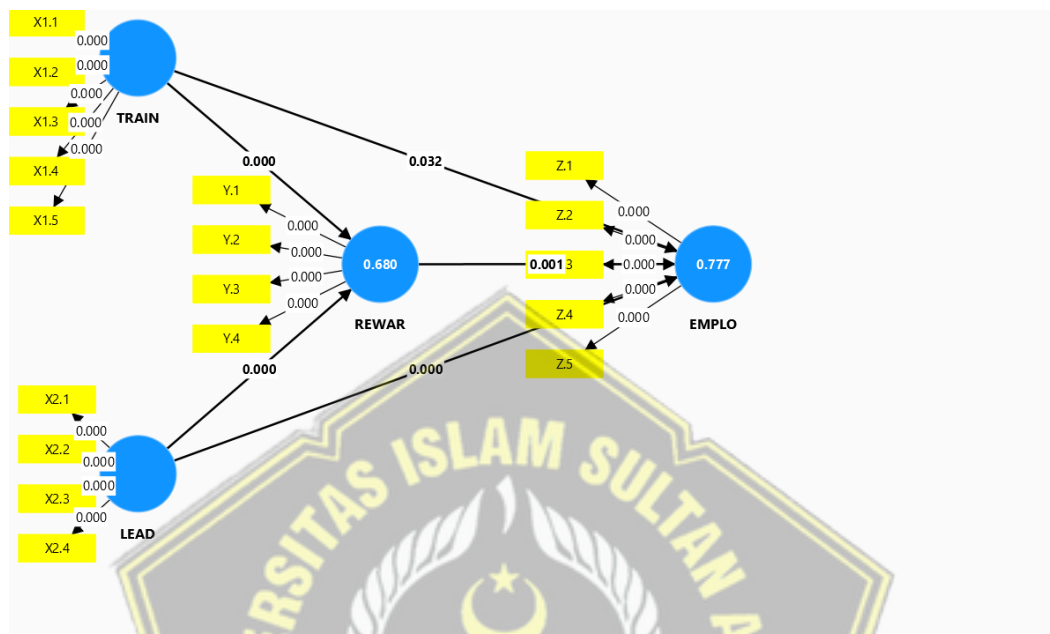
	EMPLO	LEAD	REWAR	TRAIN
EMPLO				
LEAD	0.299		0.211	
REWAR	0.124			
TRAIN	0.087		0.337	

Melalui tabel di atas, nilai F² memperlihatkan bahwasanya hubungan diantara variabel LEAD pada EMPLO serta TRAIN membentuk pengaruh sedang, sedangkan hubungan TRAIN pada REWAR membentuk pengaruh yang signifikan serta kuat. Nilai F² bagi REWAR dan EMPLO juga memperlihatkan pengaruh kecil.



Uji Hipotesis

Gambar 4. 2 Model Bootstrapping



Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Dalam pengujian model struktural, penilaian signifikansi mampu dijalankan melalui nilai T-statistic dan P-value yang menjadi penghubung variabel independen bersama variabel dependen. Untuk penelitian ini, nilai standar T- statistic yang dipergunakan yakni 1,96 dalam tingkatan signifikansi 0,005. Kriteria yang dipergunakan dalam menerima hipotesis ialah $T\text{-statistic} > 1,96$ serta $P\text{-value} \leq 0,05$. Nilai koefisien jalur dalam penelitian ini diperlihatkan melalui tabel berikut:

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
LEAD -> EMPLO	0.425	0.423	0.074	5.726	0.000
LEAD -> REWAR	0.389	0.385	0.097	4.034	0.000
REWAR -> EMPLO	0.293	0.285	0.092	3.198	0.001
TRAIN -> EMPLO	0.241	0.250	0.112	2.148	0.032
TRAIN -> REWAR	0.492	0.492	0.080	6.185	0.000

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Hasil pengujian statistik memperlihatkan keberadaan korelasi yang signifikan diantara LEAD serta EMLO bersama T-Statistic yang menyentuh angka 5.726 juga P-value 0.000. Nilai original sample di angka 0.425 membuktikan hubungan positif diantara kedua variabel ini. Temuan ini menjadi pendukung hipotesis bahwasanya kepemimpinan yang baik memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, mengindikasikan bahwasanya

kepemimpinan yang efektif mampu memberikan dorongan dalam kinerja yang lebih baik.

Selanjutnya, terdapat hubungan positif diantara LEAD (Leadership) dan REWAR (Reward), bersama T-Statistic di angka 4.034 serta P- value 0.000. Nilai original sample di angka 0.389 memberikan cerminan bahwasanya pengaruh kepemimpinan positif mampu mendorong peningkatan pemberian imbalan yang tepat pada karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan yang baik bukan sebatas berkontribusi pada kinerja karyawan, namun juga dalam sistem penghargaan yang berada di tempat kerja.

Hasil pengujian juga memperlihatkan adanya korelasi yang signifikan diantara REWAR (Reward) serta EMLO (Employee Performance), pada T-Statistic menyentuh angka 3.198 serta P-value 0.001. Nilai original sample di angka 0.293 memberikan gambaran akan hubungan positif diantara imbalan yang diterima karyawan beserta kinerja mereka. Temuan ini menjadi pendukung hipotesis bahwasanya pemberian imbalan yang baik mampu menumbuhkan motivasi beserta kinerja karyawan dengan menyeluruh.

Di sisi lain, analisa juga memperlihatkan adanya hubungan positif diantara TRAIN (Training) dan EMLO pada T-Statistic yang menyentuh angka 2.148 serta P-value 0.032. Nilai original sample di angka 0.241 memberikan cerminan bahwasanya pelatihan yang ditujukan pada karyawan membentuk dampak signifikan pada peningkatan kinerja mereka. Meskipun P-value-nya masih tidak menyentuh angka 0.05, yang menjadi penanda

adanya signifikansi, diperlukan perhatian lanjutan terkait program pelatihan agar mampu mengoptimalkan efeknya.

Terakhir, tidak dijumpai adanya hubungan diantara antara TRAIN (Training) dan REWAR (Reward), pada nilai original sample di angka 0.492, namun tidak diikutsertakan pada analisa ini sebab tidak berkontribusi dalam konteks hubungan langsung bersama kinerja karyawan.

.Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah memperoleh hasil pengolahan data terkait berhasil mencukupi persyaratan, dibawah ini ialah pembahasan terkait mampu dimanfaatkan guna menyajikan penjelasan pada hasil analisa penelitian.

1. *Pengaruh Training terhadap Employee Performance*

Temuan juga memperlihatkan adanya hubungan positif diantara pelatihan (TRAIN) beserta kinerja karyawan (EMLO), meskipun pada tingkatan signifikansi yang cenderung rendah. Pelatihan yang tergolong efektif membentuk peluang bagi karyawan guna melakukan pengembangan pada keterampilan sekaligus pengetahuan mereka, yang pada gilirannya mampu mendorong peningkatan kinerja mereka di tempat kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memastikan bahwasanya program pelatihan terancang baik serta relevan pada kebutuhan karyawan sekaligus tujuan organisasi.

2. *Pengaruh Leadership terhadap Employee Performance*

Mengacu dalam temuan dari analisa, terbukti bahwasanya kepemimpinan (LEAD) berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan (EMLO).

Ketika perusahaan melakukan penerapan kepemimpinan yang baik, hal ini mampu memberikan dorongan pada peningkatan kinerja karyawan dengan menyeluruh. Kepemimpinan yang efektif membentuk lingkungan kerja yang mendukungnya, yang menjadikan karyawan memiliki perasan lebih termotivasi guna mewujudkan target serta berkontribusi dengan optimal. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan agar menguatkan gaya kepemimpinan yang memberikan fasilitas pada komunikasi terbuka serta menghadirkan dukungan yang dibutuhkannya oleh karyawan.

3. *Pengaruh Training Terhadap Reward*

Mengacu dalam temuan analisa, hubungan diantara pelatihan (TRAIN) serta penghargaan (REWARD) memperlihatkan bahwasanya keduanya memegang peranan krusial dalam mendorong peningkatan pada kinerja karyawan. Meskipun analisa ini belum mendalam pada aspek interaksi langsung diantara kedua variabel tersebut, hubungan yang cenderung signifikan diantara pelatihan serta pencapaian kinerja mampu menjadi pemengaruh dalam bagaimana penghargaan diberikannya pada konteks perusahaan.

Ketika perusahaan melakukan penyelenggaraan pada program pelatihan yang efektif, karyawan memperoleh pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan guna mewujudkan target kinerja yang cenderung lebih tinggi. Imbalan yang diterima menjadi sebuah pengakuan atas pencapaian ini mampu menguatkan motivasi sekaligus rasa kepemilikan karyawan pada pekerjaan mereka. Dengan kata lain, pelatihan yang berkualitas menghadirkan peluang bagi karyawan dalam berkembang, yang pada gilirannya mendorong peningkatan atas kemungkinan mereka menerima penghargaan.

Penghargaan yang adil serta tepat sasaran bukan sebatas mengakui hasil yang diraih, namun juga membentuk dorongan bagi karyawan agar senantiasa belajar serta menumbuhkan diri. Oleh sebab itu, perusahaan perlu membangun sinergi diantara program pelatihan serta sistem penghargaan, yang menjadikan setiap karyawan memiliki perasaan termotivasi baik oleh proses pembelajaran ataupun hasil dari usaha yang dilakukan oleh mereka.

4. *Pengaruh Leadership terhadap Reward*

Mengacu dalam analisa, ada hubungan yang signifikan diantara kepemimpinan beserta penghargaan. Kepemimpinan yang efektif membentuk pengaruh positif pada sistem penghargaan di perusahaan. Ketika pemimpin mampu menjalankan peranannya dengan baik, mereka membentuk lingkungan kerja yang menjadi pendukung bagi karyawan.

Pemimpin yang baik cenderung memberi pengakuan atas usaha serta pencapaian karyawan, yang menjadikan karyawan memperoleh perasaan dihargai sekaligus termotivasi dalam berkontribusi lebih. Penghargaan yang diberikannya dengan tepat mampu menumbuhkan rasa percaya diri karyawan, menjadikan mereka lebih loyal, serta memberikan dorongan pada mereka agar lebih meningkatkan kinerja.

5. *Pengaruh Reward terhadap Employee Performance*

Pengaruh penghargaan pada kinerja karyawan tergolong sangat signifikan. Pemberian imbalan yang tepat mampu mendorong peningkatan motivasi serta komitmen karyawan pada pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan

dihargai melalui sistem penghargaan yang diimplementasikan secara baik, mereka cenderung menjadi lebih bersemangat guna mewujudkan tujuan kerja serta menumbuhkan kinerja mereka.

Imbalan mampu berwujud pada beragam bentuk, misal bonus, pengakuan formal, promosi, ataupun penghargaan non-materi seperti pujian sekaligus penghargaan yang berwujud sertifikat. Ketika karyawan menerima penghargaan terkait pencapaian mereka, mereka memiliki perasaan terakui serta dihargai, yang menumbuhkan rasa memiliki pada perusahaan. Hal ini akan memberikan dorongan pada mereka agar bekerja lebih keras serta menjalankan peran mereka dengan lebih baik.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Mengacu dalam hasil penelitian, pembahasan, serta temuan riset ini maka mampu dihasilkan simpulan berikut:

1. Hasil analisa memperlihatkan bahwasanya pelatihan membentuk pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Nilai **T-statistik untuk pelatihan** yakni **3.145**, yang melampaui angka pada nilai **T-tabel** yakni **1.96**. Temuan ini membentuk indikasi bahwasanya peningkatan kualitas implementasi program pelatihan membentuk dampak positif di tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian H1 diterima
2. Hasil analisa memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan membentuk pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Nilai **T-statistik untuk leadership** yakni **4.150**, yang melampaui angka pada nilai **T-tabel** yakni **1.96**. Temuan ini membentuk indikasi bahwasanya peningkatan kualitas kepemimpinan di perusahaan berbanding lurus bersama peningkatan kinerja karyawan. H2 dapat diterima
3. Hasil analisa memperlihatkan bahwasanya pelatihan membentuk pengaruh signifikan pada sistem penghargaan di perusahaan. Nilai **T-statistik untuk training** yakni **3.375**, yang melampaui angka pada nilai **T-tabel** yakni **1.96**. Temuan ini membentuk indikasi bahwasanya peningkatan kualitas pelatihan yang diberikannya pada karyawan berkontribusi positif terhadap efektivitas sistem penghargaan. H3 dapat diterima.

4. Hasil analisa memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan membentuk pengaruh signifikan pada sistem penghargaan di perusahaan. Nilai T-statistik untuk leadership yakni 3.800, yang melampaui angka pada nilai T- tabel yakni 1.96. Temuan ini membentuk indikasi bahwasanya peningkatan kualitas kepemimpinan berbanding lurus bersama efektivitas sistem penghargaan yang diterapkannya di perusahaan. H4 dapat diterima
5. Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya penghargaan membentuk pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Nilai **T-statistik untuk reward** yakni **4.250**, yang melampaui angka pada nilai **T-tabel** yakni **1.96**. Temuan ini membentuk indikasi bahwasanya peningkatan sistem penghargaan yang dilakukan penerapannya di perusahaan berbanding lurus bersama peningkatan kinerja karyawan. H5 dapat diterima.

5.2 Implikasi Manajerial

Dalam usaha lebih memberikan apresiasi pada karyawan di LPP TVRI

Semarang di harapkan memperhatikan berbagai hal berikut:

1. Manajer perlu melakukan perancangan pada sistem penghargaan yang adil sekaligus transparan agar karyawan memiliki perasaan dihargai atas kontribusi mereka. Ini mampu berwujud penghargaan finansial, pengakuan non-finansial, ataupun dalam aspek pengembangan karir yang berkesesuaian pada pencapaian individu.
2. Memberikan pengakuan dengan rutin serta umpan balik yang konstruktif kepada karyawan tergolong penting. Manajer diharuskan untuk aktif dalam melakukan pengidentifikasian serta memberi penghargaan terkait pencapaian

karyawan, baik individu ataupun tim, guna menumbuhkan motivasi dan kinerja.

3. Penghargaan harus dengan langsung terkait pada kinerja yang diraih. Manajer perlu memastikan bahwasanya karyawan memiliki pemahaman terkait kriteria penghargaan serta bagaimana mereka mampu meraihnya. Ini menghadirkan sebuah dorongan bagi karyawan agar mendorong peningkatan pada kinerja mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah Responden dalam penelitian ini sebatas 96 responden saja, sehingga dengan kecilnya populasi serta minimnya sampel yang diambil dirasa belum mampu dalam menyajikan gambaran terkait fenomena yang ada di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Semarang Secara Umum.
2. Penelitian ini terbatas dalam penggunaan beberapa teori guna menyajikan penjelasan terkait hubungan antar variabel. Sebenarnya, masih ada banyak variabel lain yang mampu menghadirkan perspektif berbeda mengenai topik yang diteliti, serta beragam variabel lain yang mampu menjadi pemengaruh.
3. Selama proses pengumpulan data melalui distribusi kuesioner, responden terkadang tidak mengungkap saran yang berkesesuaian. Hal ini sebab adanya perbedaan asumsi sekaligus pemahaman, beserta faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner.

5.4 Agenda Penelitian Masa Datang

1. Pada penelitian berikutnya, disarankan agar menjalankan pengambilan sampel yang lebih banyak. Tujuannya ialah guna memperoleh hasil penelitian serta keakuratan data yang lebih baik.
2. Diharapkan agar mampu dilakukan pengembangan pada berbagai variabel lain sambil tetap ada pertimbangan pada variabel yang ada di penelitian ini, sehingga mampu membentuk perspektif yang berbeda melalui penelitian ini.
3. Melakukan pengambilan sampel yang lebih besar guna mendorong peningkatan pada representativitas data.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamu, M. N., Mohammed, D., & Gana, J. (2022). *Jurnal Afropolitan Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Karyawan Produktivitas di abad ke-21*. 3(5), 41–58.
- Asmawiyah. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150–163.
<https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 34–40.
<https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Cindy Fauziati, & Pradana, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi , Dan Penghargaan Daerah Rajawali Bandung the Influence of Leadership Style , Motivation , and Rewards on Employee Performance in Bandung City ' S Plasa Telkom Office. *File:///C:/Users/Hp/Downloads/Training Development.Pdf*, 8(5), 6019–6028.
- Dessler, Garry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat Belas alih bahasa oleh Angelica, Diana. Jakarta: Salemba Empat.

Aflizah, N., Firdaus, F., Hasri, S., & Sohiron, S. (2024). Reward Sebagai Alat Motivasi dalam Konteks Pendidikan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 4300-4312.

Dos Santos, F., Dewi, L. K. C., & Soares, A. da C. (2023). The Influence of Service Quality and Product Quality Towards Costumer Loyalty Through Customer Satisfaction at Pt Telkomcel Ermera Branch. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(03), 1–14.
<https://doi.org/10.56982/dream.v2i03.78>

Fadkhurosi, A. (2023). Analisis Parson Product Moment dan Alpha Cronbach dalam Pengembangan Need Assesment Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Muria Research Guidance and Counseling (MRGC)*, 2(1), 40–47.
<https://doi.org/10.24176/mrgc.v2i1.9451>

Grimes, M. L. (2005). *Advancing Women in Leadership Online Journal Women in Education*. 19(1959), 2001–2005.

Handoko, M. P., Fahmi, R. N., Kurniawan, F. Y., Artating, H., & Sinaga, M. S. (2019). Potensi pengembangan bahasa Indonesia menjadi bahasa internasional. *Jurnal Bahasa Indonesia Bagi Penutur Asing (JBIPA)*, 1(1), 22. <https://doi.org/10.26499/jbipa.v1i1.1693>

Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.

Kelvin Hendrata, Putu Ngurah Suyatna Yasa, & N. L. P. I. (2021). The Influence of Marketing Information Systems on Customer Loyalty in the Denpasar Automotive Industry in the Time of Covid-19. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(1), 81–89.

Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>

Muh Ibnu Sholeh. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–234. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>

Muthuswamy, V. V., & Almoosa, O. A. (2023). Impact of Rewarding and Recognition on Job Satisfaction. *Przestrzen Społeczna*, 23(1), 120–147.

Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.

Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85.
<https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>

Panekenan, R. M., Tumbuan, W. J., & Rumokoy, F. S. (2019). The influence of reward and punishment toward employee's performance at Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.

Pujilestari, R., & Herusetya, A. (2013). Pengaruh Kualitas Audit Terhadap

Manajemen Laba Transaksi Real - Pengakuan Pendapatan Strategis. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 15(2), 75–85.
<https://doi.org/10.9744/jak.15.2.75-85>

Rahayu, E., Yuliamir, H., & Wenefrida, A. A. (2023). *Pelatihan Sdm Dalam Peningkatan Perekonomian Dusun Ngaduman*. 1(2), 30–33.

Rahinnaya, R., & Surya Perdhana, M. (2016). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Rahmawati, A., Rosdiana, D., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 2(3), 41–48.
<https://jisma.org>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57-66.

Untung Usada, Luqman Hakim, & Anita T. Kurniawati. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik Terhadap Loyalitas Mahasiswa Unusida Dengan Pendekatan Partial Least Square (Pls). *Journal of Research and Technology*, 2(2), 6–13. <https://doi.org/10.55732/jrt.v2i2.215>

