

MOTIVASI KARYAWAN: FOKUS PADA *INTRINSIC REWARD* DAN *EMPLOYEE PERCEIVED TRAINING EFFECTIVENESS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAYA SURYA SEJAHTERA PONOROGO

Kemala Prisca Novanda Pertiwi
Universitas PGRI Madiun
kemalaprisha21@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of intrinsic reward on motivation, the effect of employee perceived training effectiveness on motivation, the effect of intrinsic reward on employee performance through employee motivation, and the effect of employee motivation on employee performance at PT. Solar Power Prosperous Ponorogo. The method in this research is quantitative research. The sampling technique used saturated sampling, with a total sample of 121 respondents. Data collection techniques using observation and questionnaires. While data analysis using multiple linear regression analysis and sobel test. The results showed that 1) intrinsic reward has a positive and significant impact on the motivation of PT. Solar Power Prosperous Ponorogo. 2) Employee perceived training effectiveness has a positive and significant influence on PT. Solar Power Prosperous Ponorogo. 3) Employee motivation is able to mediate the influence of the relationship between intrinsic reward and employee performance.. 4) motivation has a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Solar Power Prosperous Ponorogo.

Keywords: *Intrinsic Reward, Employee perceived training effectiveness, Employee Performance, Motivation*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *intrinsic reward* terhadap motivasi, pengaruh antara *employee perceived training effectiveness* terhadap motivasi, pengaruh *intrinsic reward* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan, dan pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 121 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *intrinsic reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. 2) *Employee perceived training effectiveness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. 3) Motivasi karyawan mampu memediasi pengaruh hubungan antara *reward intrinsic* dan kinerja karyawan. 4) motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

Kata Kunci: *Intrinsic Reward, Employee perceived training effectiveness, Kinerja Karyawan, Motivasi*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Oleh sebab itu harus dipastikan bahwa sumber daya ini dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Organisasi pada dasarnya adalah tempat berkumpulnya

sekelompok individu yang saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan (Winardi, 2016). Individu-individu yang menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau lembaga selanjutnya disebut sebagai karyawan. Upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tentunya sangat dipengaruhi oleh kinerja dari setiap karyawan dalam perusahaan maupun organisasi itu sendiri. Tingkat kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mengakibatkan menurun atau melemahnya motivasi karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu motivasi adalah hal yang sangat penting bagi karyawan, karena motivasi dapat memberikan semangat atau dorongan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka (Nuruddin, 2019).

Fokus dalam penelitian ini yaitu pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo bergerak dalam bidang retail yang beralamat di Kabupaten Ponorogo. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo yaitu pihak PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo memberikan pelatihan kepada karyawan, pihak PT. Daya Surya Sejahtera sangat memperhatikan kinerja karyawan. Motivasi menjadi suatu pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan dengan tujuan mendapatkan hasil yang terbaik dari apa yang telah dikerjakannya. Karyawan mempunyai motivasi atau semangat kerja yang tinggi akan membuat karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dikarenakan motivasi tersebut menjadi kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan baik oleh diri karyawan itu sendiri ataupun dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar baik yang berbentuk materil maupun nonmateril.

Simamora (2014) menyampaikan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalahtafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Adapun bentuk kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kerja sama, kemandirian, dan inisiatif.

Adapun yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *intrinsic reward* dan *employee perceived training effectiveness*. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyantiningsih *et al.*, (2018), Nuruddin (2019), dan Bustami *et al.*, (2021), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh *intrinsic reward* dan *employee perceived training effectiveness* terhadap kinerja karyawan.

Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Griffin, 2013). *Intrinsic reward* muncul dari dalam diri seseorang ketika orang tersebut telah berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan

kepadanya seperti rasa kepuasan, rasa bangga, sedangkan faktor yang lain adalah *extrinsic reward* yang muncul dari luar diri seseorang setelah berhasil melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin seperti mendapatkan gaji, uang, bonus dan lain-lain Bustami *et al.*, (2021). Reward Intrinsik adalah penghargaan psikis yang diatur sendiri oleh seseorang. Adapun bentuk reward intrinsik dalam penelitian ini yaitu Taat terhadap Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), Otonomi (*autonomy*), Pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo yaitu *employee perceived training effectiveness*. Setiap pelatihan di dalam organisasi atau perusahaan keefektifan pelatihan selalu dijadikan tujuan utama karena dengan demikian pelatihan akan bermanfaat untuk organisasi atau perusahaan. Efektivitas pelatihan menurut Ali (2015) adalah suatu proses kegiatan program pelatihan yang dapat memberikan output tepat yang meliputi tempat, waktu, dan harga dari pelatihan. Jadi efektivitas pelatihan adalah tolak ukur tercapainya tujuan atau sasaran program pelatihan dengan melihat ketepatan penggunaan input (unsur-unsur pelatihan) serta tercapainya tujuan dan sasaran pelatihan. Efektivitas pelatihan merupakan hasil akhir pelatihan yang dilaksanakan untuk perusahaan yang berupa bertambahnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan peserta sehingga mereka dapat bekerja lebih baik.

Pelatihan dilakukan untuk menurunkan tingkat ketidakhadiran karyawan, meminimalisir kesalahan dalam bekerja, efisiensi waktu dan biaya, serta untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktifitas perusahaan semakin meningkat (Mulyantiningih *et al.*, 2018). Untuk menjalankan suatu organisasi atau perusahaan pihak manajemen tentunya membutuhkan *training* atau pelatihan untuk anggota atau karyawan-karyawannya. Pelatihan menjadi sangat-sangat penting karena dengan pelatihan bisa membuat karyawan selalu bisa mengikuti perkembangan dan tren yang berubah-ubah di lingkungan dunia global yang dinamis (Hamalik, 2015).

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Menurut Robbert Heller (dalam Wibowo, 2014) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Lebih lanjut Uno (2018) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Adapun indikator Motivasi dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2017) sebagai berikut: 1) Kebutuhan fisik, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan akan penghargaan, 5) Kebutuhan perwujudan diri.

Reward Instrinsik

Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Griffin, 2013). Lebih lanjut Simamora (2014) menjelaskan bahwa *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Triandani (2014) indikator-indikator untuk mengukur variabel *reward* Intrinsik yaitu : 1) Penyelesaian (*completion*), 2) Pencapaian (*achievement*), 3) Otonomi (*autonomy*), 4) Pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Efektivitas Pelatihan (Employee Perceived Training Effectiveness)

Sadriatwati (2012) pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang berhubungan dengan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek. Sedangkan Hamalik (2015) Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Adapun indikator-indikator dalam efektivitas pelatihan yang dikemukakan oleh Rivai (2015) dalam penelitiannya, yaitu : 1) Pembinaan peserta, 2) Kompetensi peserta, 3) Desain pelatihan .

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012), istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Simamora (2014) menyampaikan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalahartikan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Menurut Susilo & Wahyudin (2020), memaparkan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut: 1) Kualitas hasil kerja, 2) Kuantitas hasil kerja, 3) Ketepatan waktu, 4) Kerja sama, 5) Kemandirian, 6) Inisiatif.

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan model pendekatan kuantitatif. Secara empiris, kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mengukur data yang bersifat kuantitatif dalam bentuk angka-angka melalui perhitungan ilmiah (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo yang berjumlah 121 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu interview (wawancara), observasi, dan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis yang meliputi uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
Motivasi	Y.1	0.784	0,179	Valid
Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
Karyawan (Y)	Y.2	0.763	0,179	Valid
	Y.3	0.727	0,179	Valid
	Y.4	0.625	0,179	Valid
	Y.5	0.649	0,179	Valid
Reward Intrinsic (X ₁)	X _{1.1}	0.695	0,179	Valid
	X _{1.2}	0.694	0,179	Valid
	X _{1.3}	0.644	0,179	Valid
	X _{1.4}	0.684	0,179	Valid
Employee Perceived Training Effectiveness (X ₂)	X _{2.1}	0.509	0,179	Valid
	X _{2.2}	0.551	0,179	Valid
	X _{2.3}	0.532	0,179	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel yaitu variabel motivasi kerja, *reward intrinsic*, *employee perceived training effectiveness* menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Hal ini sesuai dengan teori Sugiyono (2017) yang mengatakan hasil kuesioner dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach*

Alpha berdasarkan skala *likert*. Hasil uji reliabilitas terhadap data penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Kesimpulan
<i>Reward Intrinsik</i> (X_1)	0.895	Reliabel
<i>Employee Perceived Training Effectiveness</i> (X_2)	0.832	Reliabel
Motivasi Karyawan (Y)	0.780	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0.852	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Pada tabel 2 hasil uji reliabilitas seluruh variabel penelitian seperti menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* di atas 0,70 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrument masing-masing variabel adalah reliabel. menurut Ghazali (2018) suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.70.

Berdasarkan uji validitas dan reabilitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa keseluruhan butir item atau faktor untuk masing-masing variabel penelitian adalah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dengan demikian, keseluruhan butir pernyataan kuesioner ini adalah valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3 dan Tabel 4

Tabel 3. Uji Multikolinearitas Model Regresi 1

Variabel	VIF	Kesimpulan
Reward Intrinsik (X_1)	2,752	Non Multikolieritas
<i>Employee Perceived Training Effectiveness</i> (X_2)	2,752	Non Multikolieritas

Sumber : Data Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari kedua variabel bebas pada model regresi pertama yaitu *reward intrinsic* (X_1) dan *employee perceived training effectiveness* (X_2) lebih rendah dari 10, sehingga kesimpulan yang diperoleh dari pengujian multikolinearitas dari kedua variabel bebas pada model regresi pertama tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini sesuai dengan teori yang di smapikan oleh Ghazali (2018) suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Kesimpulan yang diperoleh model analisis regresi pertama yang diperoleh memenuhi syarat asumsi klasik yang dipersyaratkan.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas Model Regresi 2

Variabel	VIF	Kesimpulan
Reward Intrinsik (X_1)	2,066	Non Multikolieritas
Motivasi Karyawan (Y)	2,066	Non Multikolieritas

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari kedua variabel bebas pada model regresi kedua yaitu *reward intrinsic* (X_1) dan

motivasi karyawan (Y) lebih rendah dari 10, sehingga kesimpulan yang diperoleh dari pengujian multikolinearitas dari kedua variabel bebas pada model regresi kedua tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Ghozali (2018) suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 . Kesimpulan yang diperoleh model analisis regresi kedua yang diperoleh memenuhi syarat asumsi klasik yang dipersyaratkan.

Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5 dan Tabel 6

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas Model Regresi Pertama

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized	Standardized		Coefficients		
		B	Beta			
1	(Constant)	1.005E-013	.645	.000	1.000	
	Employee Perceived Training Effectiveness (X2)	.000	.112	.000	1.000	

a. Dependent Variable: Standardized Residual

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel bebas yang diperoleh dari kedua variabel bebas pada model pertama yaitu variabel *reward intrinsik* (X₁) sebesar 1 > 0,05 dan variabel *employee perceived training effectiveness* (X₂) sebesar 1 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa tingkat signifikansi kedua variabel bebas berada di atas 0,05. Hal ini membuktikan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas atau telah memenuhi kriteria uji heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas Model Regresi Kedua

Variabel Bebas	Beta	Signifikansi	Kesimpulan
Reward Intrinsik (X ₁)	0,000	1,000	Non Heterokedastisitas
Motivasi Karyawan (Z)	0,000	1,000	Non Heterokedastisitas

Sumber : Data Penelitian, diolah (2022)

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel bebas yang diperoleh dari kedua variabel bebas pada model regresi kedua yaitu *reward intrinsik* (X₁) dan *motivasi karyawan* (Z) lebih besar dari 0.05 (5%) sehingga hasil pengujian menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi berganda yang kedua pada hubungan antara X₁, Z dan Y.

Kesimpulan yang diperoleh kedua variabel bebas dalam model regresi

kedua yaitu *reward intrinsik* (X₁) dan *motivasi karyawan* (Z) tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model analisis regresi yang diperoleh memenuhi syarat asumsi klasik yang dipersyaratkan.

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Reward	Employee Perceived	Motivasi	Kinerja
	Intrinsik	Training	Karyawan	Karyawan
	(X)	Effectiveness (X2)	(Y)	(Z)
N	121	121	121	121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	10.88	8.27	13.61
	Std. Deviation	1.572	1.348	1.724
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.113	.092
	Positive	.098	.129	.097
	Negative	-.105	-.113	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z	.932	.987	.886	.847
Asymp. Sig. (2-tailed)	.115	.098	.179	.204
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber : Data Penelitian, diolah (2022)

Pada Tabel 7 menunjukkan seluruh variabel penelitian meliputi intrinsic reward (X1), employee perceived training effectiveness (X2), motivasi karyawan (Y) dan kinerja karyawan (Z) memenuhi syarat uji normalitas data. Hal ini dapat dilihat dari hasil signifikansi pengujian lebih besar dari 5% (0,05). Menurut Ghazali (2018) variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan memenuhi syarat berdistribusi normal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau 5%. Kesimpulan yang diperoleh seluruh variabel penelitian yaitu memenuhi syarat uji normalitas, sehingga model analisis regresi yang diperoleh memenuhi salah satu uji asumsi klasik yang dipersyaratkan.

Uji Autokorelasi

Metode pengujian yang digunakan adalah Uji Durbin- Watson (Uji DW). Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 8 dan Tabel 9

Tabel 8. Uji Autokorelasi Model Regresi 1

Durbin Watson	dL	dU	4-dL	4-dU
1,848	1,6699	1,7370	2,3301	2,2263

Sumber : Data Penelitian, diolah (2022)

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson berada diantara nilai d_u dengan $4-d_u$, yaitu diantara nilai $1,7370 < Dw < 2,2263$, sehingga hasil pengujian autokorelasi menunjukkan tidak terjadi autokorelasi. Hal ini sesuai dengan kriteria dalam uji Durbin Watson menurut Ghazali (2018) yaitu Jika nilai $d_u < d < 4-d_u$ maka tidak terjadi autokorelasi. Kesimpulan yang diperoleh model analisis regresi model pertama yang diperoleh memenuhi syarat asumsi klasik yang dipersyaratkan

Tabel 9. Uji Autokorelasi Model Regresi 2

Durbin Watson	dL	dU	4-dL	4-dU
1,864	1,6699	1,7370	2,3301	2,2263

Sumber : Data Penelitian, diolah (2022)

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson berada diantara nilai d_u dengan $4-d_u$, yaitu diantara nilai $1,7370 < DW < 2,2263$, sehingga hasil pengujian autokorelasi menunjukkan tidak terjadi autokorelasi. Hal ini sesuai dengan kriteria dalam uji Durbin Watson menurut Ghazali (2018) yaitu Jika nilai $d_u < d < 4-d_u$ maka tidak terjadi autokorelasi. Kesimpulan yang diperoleh model analisis regresi model kedua yang diperoleh juga memenuhi syarat asumsi klasik yang dipersyaratkan.

Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji t)

1) Uji t Model Regresi Pertama (Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z)

Tabel 10. Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji t) Model Regresi Pertama

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.670	.745		6.268	.000
	Reward Intrinsik (X)	.486	.111	.443	4.367	.000
	Employee Perceived	.442	.130	.345	3.406	.001

Training Effectiveness (X2)

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian diolah

Hasil uji t seperti terlihat pada Tabel 4.20 menunjukkan dua variabel bebas yaitu reward intrinsik dan *employee perceived training effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pengujian untuk kedua variabel bebas (*rewardintrinsic* dan *employee perceived training effectiveness*) lebih kecil dari 5% (0.05). Sesuai dengan pendapat Ghazali (2018) dimana H_0 diterima jika nilai $\alpha > level\ of\ significant\ 5\%$.

2) Model Regresi Kedua (Pengaruh X_1 dan Z terhadap Y)

Tabel 11. Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji t) Model Regresi Kedua

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.996	.605		6.607	.000
	Reward Intrinsik (X)	.146	.068	.130	2.157	.033
	Motivasi Karyawan (Y)	.811	.062	.792	13.127	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Sumber : Data Penelitian diolah

Hasil uji t seperti terlihat pada Tabel 11 menunjukkan dua variabel bebas yaitu *reward intrinsic* dan motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pengujian untuk kedua variabel bebas (*reward intrinsic* dan motivasi karyawan) lebih kecil dari 5% (0,05). sesuai dengan pendapat Ghozali (2018) dimana H_0 diterima jika nilai $\alpha > \text{level of significant } 5\%$.

Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji F)

1) Model Regresi Pertama (Pengaruh X_1, X_2 terhadap Y)

Tabel 12. Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji F) Pada Model Regresi Pertama

F test	Signifikansi	Pengujian Hipotesis	Kesimpulan
74,866	0,000	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber : Data Penelitian diolah

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan besarnya F_{hitung} sebesar 74,866 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Hasil diatas menunjukkan nilai signifikansi pengujian lebih kecil dari 5% (0,05) sehingga menghasilkan keputusan pengujian hipotesis yaitu H_0 ditolak. Hasil pengujian dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel bebas yaitu *reward intrinsic* dan *employee perceived training effectiveness* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi karyawan. Sesuai dengan pendapat Ghozali (2018) dimana H_0 diterima jika nilai $\alpha > \text{level of significant } 5\%$.

2) Model Regresi Kedua (Pengaruh X_1, Z terhadap Y)

Tabel 13. Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji F) Pada Model Regresi Kedua

F test	Signifikansi	Pengujian Hipotesis	Kesimpulan
224,81	0,000	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber : Data Penelitian diolah

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan besarnya F_{hitung} sebesar 224,81 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Hasil diatas menunjukkan nilai signifikansi pengujian lebih kecil dari 5% (0,05) sehingga menghasilkan keputusan pengujian hipotesis yaitu H_0 ditolak. Hasil pengujian dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel bebas yaitu *reward intrinsic* dan motivasi karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. sesuai dengan pendapat Ghozali (2018) dimana H_0 diterima jika nilai $\alpha > \text{level of significant } 5\%$.

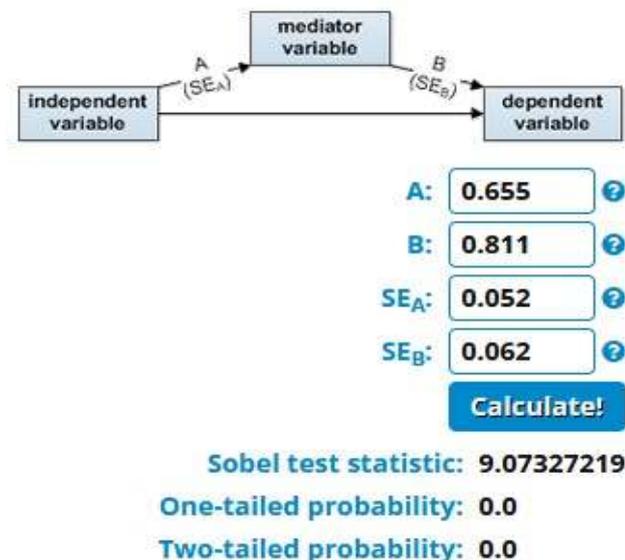
Uji Sobel

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah menghitung model regresi yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas yaitu reward intrinsik (X_1) dengan variabel antara (*intervening*) yaitu motivasi karyawan, kemudian menghitung nilai koefisien regresi dari variabel reward intrinsic terhadap motivasi karyawan dan nilai standard errornya. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan

software SPSS Version 21.00 maka diperoleh nilai koefisien regresi pengaruh reward intrinsic terhadap motivasi karyawan (A) sebesar 0,655 dengan standar error (SE_{A}) sebesar 0,058.

Langkah selanjutnya adalah membuat model regresi yang menggambarkan pengaruh variabel bebas yaitu reward intrinsic (X_1) dan variabel antara (*intervening*) yaitu motivasi karyawan (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil menggunakan software SPSS Version 21.00 maka diperoleh nilai koefisien regresi pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan (B) sebesar 0,811 dengan standar error (SE_{B}) sebesar 0,062.

Dengan menggunakan software *Sobbel test calculator* maka dapat dihitung nilai Sobel test sebesar 9,07 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai taraf signifikansi pengujian sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ (5%) maka dapat diambil kesimpulan variabel antara (*intervening*) dalam hal ini motivasi karyawan (Y) mampu memediasi pengaruh hubungan antara reward intrinsic (X_1) dan kinerja karyawan (Z). Sesuai dengan pendapat Ghozali (2018). Apabila nilai t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel, maka dapat ditentukan adanya efek mediasi jika nilai t-hitung > nilai t-tabel. Adapun gambar hasil *Sobbel test calculator* dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 4. Hasil Sobbel Test Calculator

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *intrinsic reward* dan *Employee perceived training effectiveness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Motivasi karyawan (Z) mampu memediasi pengaruh hubungan antara *reward intrinsic* (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Motivasi memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

Penelitian ini membatasi hanya pada pengaruh antara reward intrinsik dan *employee perceived training effectiveness* terhadap motivasi karyawan serta pengaruh mediasi motivasi karyawan terhadap pengaruh reward intrinsik dan kinerja karyawan, sehingga pada penelitian selanjutnya memungkinkan untuk dilakukan pengembangan dengan memasukkan variabel lainnya untuk memperkuat model yang sudah ada dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil temuan penelitian ini.

Salah satu variabel yang diidentifikasi peneliti dapat memperkaya hasil kajian penelitian ini adalah variabel reward ekstrinsik (*extrinsic reward*). Selain itu juga memungkinkan ditambahkan peran motivasi karyawan dalam memediasi hubungan *employee perceived training effectiveness* terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Zanafa Publising.
- Ali, F. (2015). Service quality as a determinant of customer satisfaction and resulting behavioural intentions : A SEM approach towards Malaysian resort hotels. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, 63(1), 37–51.
- Ardana, M. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Bustami, B., Mukhlis, M., & Amri, A. (2021). The Effect Of Reward Intrinsic, Employee Perceived And Training Effectiveness On Work Motivation And Its Impact On The Performance Of Employees Of The Aceh Regional Secretariat Office. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 4(01), 36–49.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3), 1265–1290.
- Fang, L. (2020). The well-being of China's rural to urban migrant children: Dual impact of discriminatory abuse and poverty. *Child Abuse and Neglect*, 99(November), 104265. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2019.104265>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, J. (2013). *Customer loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Erlangga.
- Hamalik, O. (2015). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan* (Cetakan Ke). PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT. Bumi Aksara.
- Herlandi, H. (2021). *Pengaruh pelatihan dan bonus (reward) di bank syariah indonesia kantor cabang jambi terhadap motivasi kerja karyawan*. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyantiningsih, A., Haryadi, H., & Indrayanto, A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformational, Efektivitas Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Urnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(03), 1–18.
- Naufalia, V. (2020). Pengaruh Worklife Balance dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention di Elzatta Hijab Jakarta. *Jurnal Utilitas*, 6(1), 1–7.
- Nuruddin, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Karoseri Laksana Ungaran)*. Universitas Sebelas Maret.
- Pradnyani, G. A. A. ., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Prasetya, J. E., & Choirunnisak, F. (2021). Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3 . 0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah(JIMPA)*, 1(2), 145–152.
- Rachmawati, W. (2016). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt bank bjb kantor cabang suci bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.
- Rivai, Z. V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Paraktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, R. M. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Karyawan PT Pal Indonesia Persero Divisi Kapal Perang*. Universitas Jember.
- Sadriatwati, S. (2012). *Penting Pelatihan bagi karyawan Dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan*. <http://Pelatihan dan Pebgembangan.pdf>
- Sari, R. A. M. S. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan*. Universitas Tiridinanti Palembang.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-3). STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susilo, Y. H., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>

- Triandani, S. (2014). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru. *Jurnal Allqitishad*, 10(1), 1–8.
- Uno, H. (2018). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Wijanarko, L. (2017). Peran reward dan pelatihan terhadap kinerja anggota pada direktorat sabhara polda jateng. *BIMA BINGKAI MANAJEMEN*, 1(1), 109–128.
- Winardi, J. (2006). Teori Organisasi & Pengorganisasian. *Teori Organisasi & Pengorganisasian*, 16, 1–20.
- Witono, N. G. R. F. R. (2018). *Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Dua Kelinci)*. Sanata Dharma University.

SIMBA

**SEMINAR INOVASI
MANAJEMEN BISNIS DAN
AKUNTANSI 5**