

MOTIVASI KARYAWAN: FOKUS PADA PENGHARGAAN INTRINSIK DAN EFEKTIVITAS PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INKA MADIUN

Devita Ratna Savitri¹), Robby Sandhi Dessyarti²)

¹Universitas PGRI Madiun
devitaratnasavitri@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
robbeyvan@unipma.ac.id

Abstract

Every action taken by employees while they are employed by the company contributes to their level of job satisfaction. Everybody's level of enjoyment is different. Job satisfaction of impacted employees is expected to have an impact on the attainment of better organizational goals, making it one of the primary aims of human resource management in businesses. This investigation seeks to provide empirical proof of intrinsic rewards, intrinsic motivation, and the effect of staff development on performance at PT. INKA Madiun. The approach for this study is quantitative research. Saturation sampling (census) was employed as the sampling approach to collect data from a questionnaire with 157 respondents in the final sample. The data analysis also includes Sobel's test and multiple linear regression analysis.1) According to the study's findings, providing intrinsic incentives to PT. Inka Madiun has a positive and significant impact on the employee's motivation to work hard. 2) Intrinsic incentives have a positive and significant impact on the employees of PT. Inka Madiun's productivity. 3) The effectiveness of employee training has a positive and significant impact on the employees' work motivation at PT. Inka Madiun. 4) The effectiveness of employee training has a positive and significant impact on the staff of PT. Inka Madiun. 5) The fifth hypothesis is accepted since staff appearance at PT. Inka Madiun is positively and significantly influenced by employee motivation. This demonstrates PT. The degree of motivation of the Inka Madiun employees is reflected in their performance.

Keywords: *Employee Motivation, Instrument Awards, Effectiveness of Employee Training, Employee Performance*

Abstrak

Kepuasan kerja adalah hasil dari setiap aktivitas yang dilakukan karyawan selama bekerja untuk organisasi. Tingkat kenikmatan setiap orang itu unik. Pencapaian tujuan organisasi yang unggul diantisipasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja personel yang terpengaruh, menjadikannya salah satu tujuan utama manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menawarkan bukti empiris motivasi intrinsik di tempat kerja, penghargaan intrinsik, dan dampak pengembangan staf terhadap kinerja di PT. INKA Madiun. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sebagai metodologinya. Dengan 157

responden dalam sampel akhir, sampling saturasi (sensus) digunakan sebagai strategi pengambilan sampel. cara untuk mengumpulkan data melalui kuesioner. Uji Sobel dan analysis regresi linier berganda juga termasuk dalam analysis data. Hasil penelitian ini diantaranya : 1) Terdapat pengaruh yang menguntungkan dan cukup besar dari pemberian insentif intrinsik terhadap motivasi kerja pekerja PT. Inka Madiun, demikian temuan kajian tersebut. 2) Insentif intrinsik berpengaruh baik dan cukup besar terhadap produktivitas PT. personel Inka Madiun. 3) Efikasi pelatihan karyawan berpengaruh baik dan cukup besar terhadap motivasi kerja PT. personel Inka Madiun. 4) Efikasi pelatihan karyawan berpengaruh baik dan cukup besar terhadap hasil kerja PT. personel Inka Madiun. 5) Hipotesis kelima diterima karena motivasi kerja karyawan berpengaruh baik dan cukup besar terhadap seberapa baik PT. Staf Inka Madiun tampil. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Kinerja staf Inka Madiun tumbuh seiring dengan tingkat motivasi mereka.

Kata Kunci: Motivasi Karyawan, Penghargaan Instrnsik, Efektivitas Pelatihan Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sudah pasti tanpa sumber daya manusia, operasi bisnis tidak dapat dilakukan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis. Oleh karena itu, sumber daya manusia perusahaan harus ditangani dan dipelihara secara profesional untuk memenuhi tuntutan karyawan dan tujuan organisasi. Oleh karena itu SDM merupakan komponen penting dari sebuah perusahaan yang sangat berharga. Hal ini dianggap sangat penting karena sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam menentukan kinerja organisasi.

Setiap organisasi pemerintah memiliki tujuan yang harus dipenuhi oleh setiap bagiannya, serta tugas, peran wewenang, dan target. Kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam setiap organisasi. Hal ini disebabkan fakta bahwa karyawan yang bahagia lebih produktif dan cenderung tetap setia kepada organisasi. Untuk meningkatkan semangat kerja, pengabdian, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai, maka kepuasan kerja harus dimaksimalkan. Untuk mencapai tujuan organisasi, moral staf, disiplin, dan kinerja sangat penting, menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor penting.

Kepuasan kerja adalah hasil dari setiap aktivitas yang dilakukan karyawan selama bekerja untuk organisasi. Tingkat kenikmatan setiap orang itu unik. Pencapaian tujuan organisasi yang unggul diantisipasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja personel yang terpengaruh, menjadikannya salah satu tujuan utama manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tentunya sangat dipengaruhi oleh kinerja dari setiap karyawan dalam perusahaan maupun *organization* tersebut. Tingkat persyaratan, preferensi, dan harapan yang tidak kondusif mengakibatkan menurun atau melemahnya motivasi karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai. 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. Inka Madiun, yang mengambil responden focus pada seluruh karyawan bagian Direktorat Operasi PT Inka Madiun yang meliputi divisi pemasaran dan divisi perencanaan operasi dan penyedia jasa. Fenomena umum yang nampak menunjukkan bahwa motivasi menjadi suatu pendorong karyawan PT Inka Madiun dalam melakukan suatu tindakan dengan maksud memaksimalkan dampak dari apa yang telah dilakukannya. Karyawan dengan tingkat motivasi atau moral yang tinggi akan lebih mampu meningkatkan kinerjanya karena motivasi tersebut berubah menjadi kekuatan potensial yang sudah ada dalam diri seseorang dan dapat dikembangkan oleh karyawan itu sendiri atau oleh berbagai kekuatan eksternal, baik material maupun eksternal. non-materi.

Berdasarkan penjelasan fenomena di atas saya mengambil judul penelitian skripsi “Motivasi Karyawan: Fokus Pada Penghargaan Intrinsik Dan Efektivitas Pelatihan Yang Dipercaya Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inka Madiun”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Potensi sumber daya manusia organisasi mempengaruhi usahanya untuk mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia yang tepat, sebuah organisasi akan berjuang untuk mencapai tujuannya meskipun kemajuan teknologi, pengembangan informasi, ketersediaan keuangan, dan ketersediaan bahan yang sesuai. Menurut Sutrisno (2018), sumber daya manusia adalah pekerja yang mau, mampu, dan waspada untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang telah dikatakan sebelumnya, aspek kunci dari sisi sumber daya manusia adalah bagaimana mereka berkontribusi pada bisnis, tetapi aspek utama seseorang adalah bagaimana mereka diperlakukan atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya akan menentukan seberapa baik dan berapa lama mereka dapat hidup.

Menurut Badriyah (2017), sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting karena tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat dipenuhi oleh sumber daya lainnya. Menurut Sutrisno (2018), satu-satunya sumber daya yang memiliki motivasi, kekuatan, keterampilan, pengetahuan, dan kerja (rasio, kerja, dan karsa) adalah sumber daya manusia. Lestari (2018) berpendapat bahwa kreativitas, inovasi, dan penciptaan ide karyawan sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Upaya organisasi untuk mencapai tujuannya dipengaruhi oleh semua potensi sumber daya manusia tersebut. Tidak peduli seberapa cepat teknologi berkembang, seberapa banyak informasi dibuat, seberapa banyak keuangan yang tersedia, atau seberapa bagus bahannya, tanpa sumber daya manusia yang memadai, sebuah organisasi akan berjuang untuk mencapai tujuannya. Sehubungan dengan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia

adalah aset yang berasal dari orang-orang yang dapat dikendalikan oleh suatu organisasi.

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2016) mengklaim bahwa motivasi adalah keadaan atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan organisasi pemberi kerja mereka. Menurut beberapa pandangan tersebut, motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu; akibatnya, motivasi sering dilihat sebagai elemen yang memotivasi perilaku. Berikut contoh daftar indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2016) :

- 1) Tanggung jawab pribadi; dia mengerjakan tugasnya dengan serius.
- 2) Prestasi kerja, mengerahkan upaya semaksimal mungkin
- 3) Kesempatan untuk maju dan keinginan untuk dibayar secara adil atas pekerjaan yang dilakukannya
- 4) Pengakuan kinerja dan keinginan untuk mendapatkan gaji yang lebih besar dari biasanya.
- 5) Usaha keras dan keinginan untuk menjadi ahli dalam profesinya.

Penghargaan Intrinsik

Menurut Ivancevich (2014), penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang dikendalikan seseorang untuk dirinya sendiri. Imbalan intrinsik menawarkan perasaan syukur, kepuasan, kebanggaan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dan kesadaran akan kesulitan yang ditimbulkan oleh tugas. Kesulitan pekerjaan sangat penting karena mereka mendorong kemajuan kinerja agar dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Winardi (2016), bentuk-bentuk penghargaan intrinsik dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian (*completion*)
Bagi sebagian orang, kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan suatu tugas atau usaha sangatlah penting. Orang-orang ini sangat mementingkan penyelesaian pekerjaan. Beberapa orang merasakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu, dan bagi beberapa orang, menyelesaikan proyek menghasilkan rasa harga diri.
- 2) Pencapaian (*achievement*)
Ketika seseorang mencapai tujuan yang sulit, mereka mengalami pencapaian, yaitu kesenangan yang berasal dari dalam diri mereka sendiri.
- 3) Otonomi (*autonomy*)
Beberapa orang mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka bekerja secara mandiri dan membuat penilaian. Kemampuan untuk bertindak dalam keadaan tertentu dengan cara yang bermanfaat bagi pekerja dapat menimbulkan perasaan otonomi.

Efektivitas Pelatihan

Menurut Fauzan (2018), efektivitas pelatihan adalah suatu proses kegiatan program pelatihan yang dapat memberikan hasil yang tepat, meliputi lokasi,

waktu, dan biaya pelatihan. Dengan mempertimbangkan ketepatan penggunaan input (komponen pelatihan) dan ketercapaian tujuan dan sasaran pelatihan, maka dapat dikatakan berdasarkan dua pandangan ahli tersebut bahwa efektivitas pelatihan merupakan tolak ukur tercapainya tujuan atau sasaran program pelatihan. Tujuan pelatihan untuk bisnis adalah untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan peserta sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif. Berikut adalah indikator efikasi pelatihan yang dikemukakan oleh Rivai (2019) :

- 1) Pelatih adalah orang atau organisasi yang menawarkan materi pelatihan kepada individu lain untuk membantu mereka memperoleh keterampilan yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan mereka.
- 2) Kapasitas seseorang yang menggabungkan unsur pengetahuan, sikap, dan kemampuan yang sesuai dengan norma yang ditetapkan disebut kompetensi.
- 3) Konfigurasi total sistem internal dan eksternal saat ini untuk memungkinkan kegiatan pelatihan dikenal sebagai desain pelatihan.

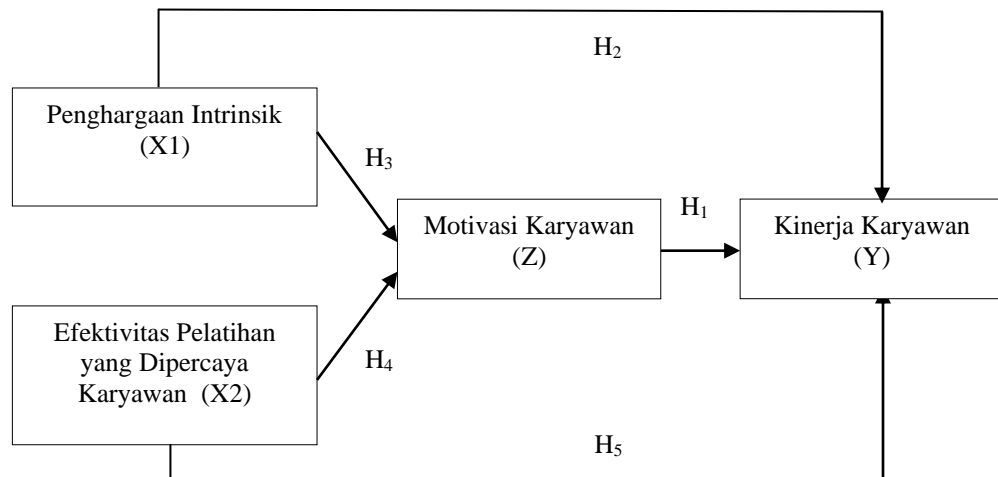
Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016), di sebagian besar perusahaan, kinerja mengacu pada hasil usaha seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah didelegasikan kepadanya dan didasarkan pada kemampuan, latar belakang, dan kesungguhannya. Wibowo (2016) menegaskan bahwa ide kinerja adalah sumber kinerja. Ada juga beberapa yang menawarkan wawasan tentang bagaimana kinerja dipengaruhi oleh atau mencerminkan pekerjaan. Kinerja, bagaimanapun, benar-benar mengacu pada lebih dari sekedar produk akhir dari kerja; itu juga mengacu pada cara kerja diselesaikan. Kinerja adalah hasil kerja yang sangat terkait dengan tujuan strategis bisnis, kebahagiaan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Saat menilai kinerja karyawan dalam Maryati (2021), penting untuk mempertimbangkan sejumlah faktor, antara lain :

1. Kualitas pekerjaan menunjukkan kecakapan seorang pegawai dalam hal hasil tugas yang diselesaikan, apakah sesuai dengan yang diminta, dan apakah pegawai menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan teliti, rapi, dan lengkap.
2. Kuantitas kerja menjelaskan berapa banyak waktu yang dihabiskan seorang pekerja atau berapa banyak produk atau jasa yang dapat diproduksi dalam waktu tertentu.
3. Sejauh mana seorang individu mampu secara konsisten melakukan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan tanpa membuat kesalahan disebut sebagai pelaksanaan tugas.
4. Akuntabilitas Seberapa konsisten para pekerja mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan tanpa kesalahan selama melakukannya sesuai dengan juklak yang berlaku di organisasi.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka pemikiran dapat digunakan untuk merumuskan variabel-variabel dalam penelitian ini berdasarkan uraian yang diberikan sebelumnya dan tinjauan pustaka:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Source: Penelitian dari (Triandani, 2014), (Ivancevich, 2014), (Fauzan, 2015), (Kaswan, 2016) dan (Usman, 2013)

Hipotesis dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1 : Diduga penghargaan intrinsik berpengaruh terhadap motivasi karyawan

H2 : Ada pengaruh penghargaan intrinsik terhadap kinerja karyawan.

H3 : Ada pengaruh efektivitas pelatihan yang dipercaya karyawan terhadap motivasi karyawan.

H4 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H5 : Motivasi karyawan mempengaruhi positive significant terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Data kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam *research* ini. Satuan hitung dapat digunakan untuk mengungkapkan dan mengukur informasi kuantitatif, atau data yang berbentuk angka (Sugiyono, 2018). Partisipan *research* ini sejumlah 157 karyawan yang merupakan seluruh karyawan bagian Direktorat Operasi PT Inka Madiun. Teknik pengambilan *sample* dalam *research* ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh.

Regression linier berganda akan digunakan dalam analisis data *research* ini, uji T akan digunakan untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T

Tabel 1 Hasil Uji T Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.656	1.420		3.280	.001
	Penghargaan Intrinsik	.481	.110	.291	4.360	.000
	Efektivitas Pelatihan Karyawan	.735	.084	.584	8.745	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Source: Primary Data (2023)

Berdasarkan hasil *analysis* dari *table* data di atas, dapat dikatakan sebagai berikut:

- 1) Karena terdapat pengaruh positive dan significant variable penghargaan intrinsik terhadap motivasi kerja karyawan, maka hipotesis pertama diterima. Nilai uji t variable intrinsik reward (X1) terhadap motivasi kerja karyawan sebesar $4,360 > 1,984$ dengan significance $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Inka Madiun semakin termotivasi untuk bekerja keras semakin tinggi manfaat intrinsiknya.
- 2) Hipotesis ketiga diterima karena terdapat pengaruh positive dan significant efektivitas pelatihan karyawan terhadap *motivation* kerja karyawan PT. Inka Madiun, yang ditunjukkan dengan nilai uji t pada variable efektivitas pelatihan pegawai (X2) terhadap motivasi pegawai sebesar $8,745 > 1,984$ dengan significance $0,000 < 0,05$.

Tabel 2 Hasil Uji T Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.533	1.004		3.519	.000
	Penghargaan Intrinsik	.339	.080	.416	4.235	.000
	Efektivitas Pelatihan Karyawan	.189	.070	.357	2.698	.008
	Motivasi Karyawan	.639	.095	.699	6.733	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Source: Primary Data (2023)

Berdasarkan hasil *analysis* dari *table* data di atas, dapat dikatakan sebagai berikut :

- 1) Hipotesis kedua diterima karena hasil uji t untuk variable penghargaan intrinsik (X1) terhadap kinerja karyawan adalah $4,235 > 1,984$ dengan *significance* $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar dari variable penghargaan intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Kinerja Inka Madiun meningkat seiring dengan naiknya penghargaan intrinsik bagi karyawan.
- 2) Hipotesis keempat diterima karena terdapat pengaruh yang *significant* variable efektivitas pelatihan karyawan terhadap *employee performance* PT. Inka Madiun, yang ditunjukkan dengan nilai t-test variable efektivitas pelatihan pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai sebesar $2,698 > 1,984$ dengan *significance* $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Prestasi Inka Madiun meningkat seiring keberhasilan pelatihan staf.
- 3) Hipotesis kelima terdukung karena terdapat hubungan yang substansial antara motivasi karyawan dengan *employee performance* pada PT. Inka Madiun, yang ditunjukkan dengan nilai uji t pada variable motivasi pegawai (Z) terhadap kinerja pegawai sebesar $6,733 > 1,984$ dengan *significance* $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Kinerja staf Inka Madiun tumbuh seiring dengan tingkat motivasi mereka.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Model 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.829	.826	1.38186	2.024
a. Predictors: (Constant), Efektivitas Pelatihan Karyawan , Penghargaan Intrinsik					
b. Dependett Variable: Motivasi Karyawan					

Source : *Primary Data* (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa Rsquare sebesar 0,829 menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi pada model 1 adalah valid. Hal ini menunjukkan bagaimana PT. Inka Madiun, sebesar 82,9%, dipengaruhi oleh penghargaan intrinsik dan seberapa baik pelatihan staf bekerja.

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Model 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.834	.831	1.62883	2.097
a. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Penghargaan Intrinsik, Efektivitas Pelatihan Karyawan					
b. Dependett Variable: Kinerja Karyawan					

Source : *Primary Data* (2023)

Berdasarkan data tersebut diatas, R^2 sebesar 0,834 menunjukkan bahwa model 2 lolos uji koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan dampak penghargaan intrinsik dan efisiensi pelatihan karyawan terhadap output staf di PT. Inka Madiun yang diukur dengan motivasi kerja karyawan sebesar 83,4%. Sedangkan pada model 2 lebih besar pengaruhnya dibandingkan model 1, sehingga pengaruh intrinsik reward dan efisiensi pelatihan karyawan terhadap *employee performance* PT. Inka Madiun melalui motivasi karyawan lebih besar pengaruhnya dari penghargaan intrinsik dan efisiensi pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Inka Madiun sendirian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penghargaan Intrinsik terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil analysis data yang dilakukan dengan uji t diperoleh hasil nilai uji t terdapat pengaruh positive dan significant variable penghargaan intrinsik terhadap motivasi kerja karyawan, maka hipotesis pertama diterima. Nilai uji t variable intrinsik reward (X_1) terhadap motivasi kerja karyawan sebesar $4,360 > 1,984$ dengan significance $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Inka Madiun semakin termotivasi untuk bekerja keras semakin tinggi manfaat intrinsiknya.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Inka Madiun mempunyai *intrinsic reward* saat karyawan telah berhasil menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan PT. Inka Madiun mempunyai rasa bangga dan rasa puas saat pekerjaan yang dibebankan selesai on time, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Inka Madiun mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan PT. Inka Madiun akan mendapatkan pengakuan atau *reward* bahwa kinerja karyawan tergolong baik. selain itu, apabila karyawan PT. Inka Madiun mempunyai kinerja yang baik maka akan mendapatkan peluang karir yang baik. Adanya implikasi dari penelitian ini mampu memberikan masukan dan saran bagi PT Inka Madiun yaitu untuk terus memperhatikan penghargaan intrinsik yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dikarenakan adanya penghargaan *intrinsic* tersebut mampu menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan. Oleh karena itulah penghargaan *intrinsic* merupakan hal yang sangat penting pada perusahaan.

Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua diterima karena hasil uji t untuk variable penghargaan intrinsik (X_1) terhadap kinerja karyawan adalah $4,235 > 1,984$ dengan significance $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar dari variable penghargaan intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Kinerja Inka Madiun meningkat seiring dengan naiknya penghargaan intrinsik bagi karyawan.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Inka Madiun tidak suka menunda-nunda pekerjaan, sehingga karyawan bekerja dengan maksimal agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teratur sesuai dengan

standart PT. Inka Madiun. Karyawan PT. Inka Madiun berusaha untuk mematuhi peraturan perusahaan dengan cara datang on time, istirahat dan pulang kerja sesuai dengan peraturan. Karyawan PT. Inka mampu untuk meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan dan kebijakan PT. Inka Madiun dan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan dan juga karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan terbaik dalam menyelesaikan masalah.

Masukan dan saran bagi PT. Inka Madiun yaitu untuk terus memperhatikan kinerja karyawan serta untuk terus berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan penghargaan intrinsic dan efektivitas pelatihan karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawane sangat penting bagi PT. Inka Madiun.

Pengaruh Efektivitas Pelatihan yang Dipercaya terhadap Motivasi Karyawan

Hipotesis ketiga diterima karena terdapat pengaruh positive dan significant efektivitas pelatihan karyawan terhadap *motivation* kerja karyawan PT. Inka Madiun, yang ditunjukkan dengan nilai uji t pada *variable* efektivitas pelatihan pegawai (X2) terhadap motivasi pegawai sebesar $8,745 > 1,984$ dengan significance $0,000 < 0,05$.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT. Inka Madiun memberikan dampak positive bagi karyawan, dimana karyawan PT. Inka Madiun mendapatkan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang mereka jalankan sehingga saat menjalankan kegiatan pelatihan karyawan PT. Inka Madiun berperan aktif untuk mengikuti kegiatan pelatihan tersebut. Hal dilakukan agar karyawan PT. Inka Madiun mampu atau menguasai materi dengan baik sehingga karyawan mampu untuk merapakan hasil pelatihan dengan baik, dengan begitu kegiatan pelatihan yang diadakan oleh PT. Inka Madiun akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan. Selain itu, pelatihan didukung dengan menggunakan fasilitas yang baik, dengan adanya fasilitas pelatihan yang baik maka akan memudahkan karyawan dalam menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan.

Organisasi menyediakan PT. Inka Madiun dengan pengetahuan formal yang memadai untuk mendukung tugas yang dikerjakan, serta menawarkan sosialisasi untuk pelatihan yang akan Anda terima. Teknik pelatihan yang ditawarkan perusahaan sangat menarik. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan. Adanya implikasi dari penelitian ini memberikan masukan dan saran bagi pihak PT. Inka Madiun yaitu untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan efektivitas pelatihan karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya efektivitas pelatihan karyawan yang tinggi maka motivasi karyawan PT. Inka Madiun juga akan meningkat.

Pengaruh Efektivitas Pelatihan yang Dipercaya terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analysis data yang dilakukan dengan uji t diperoleh hipotesis keempat diterima karena terdapat pengaruh yang significant variable efektivitas pelatihan karyawan terhadap *employee performance* PT. Inka Madiun, yang ditunjukkan dengan nilai t-test variable efektivitas pelatihan pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai sebesar $2,698 > 1,984$ dengan significance $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Prestasi Inka Madiun meningkat seiring keberhasilan pelatihan staf.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Inka Madiun lebih cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan dapat selesai on time. Karyawan PT. Inka Madiun juga berusaha untuk meminimalkan kelasahan dalam bekerja sehingga pekerjaan berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh PT. Inka Madiun. Karyawan PT. Inka Madiun berusaha semaksimal mungkin untuk datang tepat ke kantor, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berjalan dengan baik. Karyawan PT. Inka Madiun juga dituntut untuk dapat menyelesaikan masalah yang terjadi di tempat kerja, itu menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberi kepercayaan bagi pegawai untuk mencari solusi apabila terjadi masalah sehingga membuktikan bahwa karyawan mampu untuk bekerja tanpa adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Masukan dan saran bagi PT. Inka Madiun yaitu untuk terus memperhatikan kinerja karyawan serta untuk terus berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan penghargaan intrinsic dan efektivitas pelatihan karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawane sangat penting bagi PT. Inka Madiun.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analysis data yang dilakukan dengan uji t diperoleh hipotesis kelima terdukung karena terdapat hubungan yang substansial antara motivation karyawan dengan *employee performance* pada PT. Inka Madiun, yang ditunjukkan dengan nilai uji t pada variable motivation pegawai (Z) terhadap kinerja pegawai sebesar $6,733 > 1,984$ dengan significance $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Kinerja staf Inka Madiun tumbuh seiring dengan tingkat motivation mereka.

Implikasi dari research ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Inka Madiun memiliki motivation dalam bekerja saat gaji yang diberikan dan tambahan bonus yang didapatkan karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Pekerja PT Bekerja dengan orang lain lebih menyenangkan bagi Inka Madiun daripada bekerja sendirian, dan dengan saling menyemangati, ia menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya. Ada lebih banyak elemen yang mempengaruhi seberapa baik kinerja personel PT. Inka Madiun merupakan tempat kerja yang aman dan nyaman yang nyaman, serta hubungan kerja yang solid antara staf dan pimpinan akan menumbuhkan rasa nyaman sehingga pekerjaan juga dapat terlaksana dengan efektif.

Selain itu, ketersediaan fasilitas untuk bekerja akan menguntungkan PT. Efisiensi Inka Madiu dalam menyelesaikan proyek. Hal ini karena karyawan akan merasa bangga jika usahanya diakui oleh atasan atau rekan kerja, dan penghargaan di tempat kerja dapat menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras. Selain itu, Karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja. Masukan dan saran bagi PT. Inka Madiun yaitu untuk lebih memperhatikan motivation kerja karyawan. Hal ini dikarnakan dengan semakin tingginya motivation kerja karyawane maka kinerja karyawane PT. Inka Madiun juga akan meningkatkat. Oleh karena itulah motivation kerja karyawane merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan PT. Inka Madiun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analysis data dan pembahasan, hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positive dan significant penghargaan intrinsik terhadap motivasi kerja karyawane PT. Inka Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi penghargaan intrinsic pada karyawan, maka motivasi kerja karyawan PT. Inka Madiun juga semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh positive dan significant penghargaan intrinsik terhadap *employee performance* PT. Inka Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi penghargaan intrinsic pada karyawan, maka kinerja karyawan PT. Inka Madiun juga semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh positive dan significant efektivitas pelatihan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Inka Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi efektivitas pelatihan karyawan, maka motivasi kerja karyawan PT. Inka Madiun juga semakin meningkat.
4. Terdapat pengaruh positive dan significant efektivitas pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Inka Madiun, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini membuktikan bahwa ketika efektivitas pelatihan karyawan semakin tinggi maka *employee performance* PT. Inka Madiun juga meningkat.
5. Terdapat pengaruh positive dan significant motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Inka Madiun, sehingga hipotesis kelima diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi *motivation* karyawan maka *employee performance* PT. Inka Madiun juga meningkat.

Saran

1. Bagi PT. Inka Madiun,
 - a. Hendaknya lebih memperhatikan dan berusaha meningkatkan penghargaan intrinsic dan efektivitas pelatihan kerja karyawan.
 - b. Lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan, hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi kerja maka kinerja karyawan lebih tinggi.

2. Bagi Karyawan, hendaknya untuk meningkatkan kinerja karyawan serta tetap setia dalam bekerja pada PT. Inka Madiun.
3. Bagi Universitas, hendaknya memberikan bimbingan dan arahan yang terstruktur mengenai langkah-langkah dalam penelitian.
4. Bagi penelitian selanjutnya, agar menambahkan variable independent lain yang mempengaruhi *employee performance* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Bagi Pembaca, hendaknya memberikan saran dan kritik guna menyempurnakan hasil *research* ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu :Zanafa Publishing.
- Ardana, M. U. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka.
- Bustami. (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. Vol 04 No 01*
- Fauzan. (2018). *Service Quality as a Determinant of Customer Satisfaction and Resulting Behavioural Intention: A SEM Approach Towards*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analysis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Goretti, M. (2018), Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT. Dua Kelinci. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 01 No. 02
- Griffin, Jill. (2015). *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan. Kesetiaan Pelanggan*. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Hamalik, O. (2019). *Menejemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Cetakan Ke 3. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlandi (2021), Pengaruh Pelatihan Dan Bonus (*Reward*) Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jambi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Skripsi Perbankan Syariah. Universitas Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. *Jurnal Manajemen*. Vol 2 No. 02
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. (2014). *Organizations : Behavior, Structure, Processess*. New York: The McGraw-Hill, Inc.

- Lestari, P. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Mandasari, R.A. (2020), Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. *Tesis*. Program Studi Manajemen. Universitas Tiridinanti Palembang
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyantiningsih, A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformational, Efektivitas Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*. Vol. 20 No. 03
- Nuruddin, W. (2019). Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Karoseri Laksana Ungaran). *Vol 02 No. 01*
- Pradnyani, G.A. (2020). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 2 No. 1
- Prasetya, J.E. (2021), Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* Vol. 1, No. 2 September 2021
- Rachmawati, W. (2020), Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol 09 No. 01
- Rivai, Veithzal, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo
- Riyadi, R.M. (2016), Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Karyawan PT PAL Indonesia Persero Divisi Kapal Perang. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016. *Jurnal Ekonomomi*. Vol 02 No. 01
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadriatwati, Sri. (2016). Penting Pelatihan bagi karyawan Dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan <http://Pelatihan dan Pebembangan.pdf> [01 Februari 2022]
- Siagian, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto. (2015) *Manajemen Tenaga Kerja Cetakan II*. Bandung: Sinar Baru

- Sudaryo, Ariwibowo dan Sofiati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik*. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2020). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Triandani. S. (2014). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru. *Jurnal Aliqtishad*, Vol.10, No.1, 1-8.
- Uno, Hamzah. (2015). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manga Media.
- Wijanarko, L. (2017). PERAN Reward Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota Pada Direktorat Sabhara Polda Jateng. Seminar Nasional dan Call for Paper 2017 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Publikasi *Jurnal Ilmiah dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No.20 Tahun 2017*
- Widyaputra, K.A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1, 2018: 85-104.
- Winardi, J. (2016). *Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo perkasa: Jakarta.