

PENGARUH *INTRINSIC REWARD*, DAN PELATIHAN KARYAWAN, TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI

Gilang Pratama Hafidz, Ayu Khoiriyah

Universitas Esa Unggul, Indonesia

Author Corresponding:
Gilang Pratama Hafidz

Abstract.

The decline in the performance of employees in an organization becomes its own challenge for Human Resource management, this background underlies research to further examine how employee performance can be improved in an organization. The type of research used is quantitative or causal research. The purpose of this study was to determine between direct influence and indirect influence on causal interaction between Intrinsic Reward (IR), Employee Training (PK), Motivation (M), and Employee Performance (KK). By using purposive sampling techniques distributed through questionnaires to 180 employees working at PT. Pigeons of the universe. Primary data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) research method. The results of this study show that the perceived Intrinsic Reward variable has the greatest direct influence on motivation. Then, Employee Training has the most indirect influence on Motivation. This research contributes to companies focusing more on employee training and motivation. The results of this study suggest to subsequent researchers to expand the research area, prolonging the dursai of the study.

Keywords: intrinsic reward, employee training, employee performance, motivation.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan maupun organisasi memiliki target-target yang ingin dicapai. Pada kondisi inilah kinerja karyawan menjadi sangat penting sekali. Karyawan yang bermalas-malasan dan tidak sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi akan memberikan kerugian bagi organisasi. Sebaliknya karyawan yang bersemangat, bekerja dengan baik, taat aturan, memiliki keterampilan atau skill yang dibutuhkan akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Kinerja karyawan menjadi kunci utama kesuksesan organisasi (Atatsi et al., 2019). Semenjak Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia, industri logistik menjadi sangat penting peranannya akan tetapi insutri ini bertitik berat pada kinerja sumber daya manusianya sebagai ujung tombak perusahaan, seperti yang dialami oleh PT Merpati Alam Semesta Kargo yang bergerak di industri logistik.

Cara untuk membuat orang suka bekerja keras adalah dengan memotivasi mereka. Hari ini, orang harus mengerti mengapa mereka bekerja keras. Setiap individu dalam suatu organisasi dimotivasi oleh beberapa cara yang berbeda. Motivasi merupakan mekanisme di mana kedua jenis pemrosesan informasi berfungsi untuk meningkatkan Kinerja. Implikasinya adalah bahwa pemrosesan informasi emotif (orientasi efektif) atau kognitif meningkatkan kinerja penjualan dengan meningkatkan Motivasi. Satu penjelasan yang mungkin adalah bahwa pemrosesan informasi memberikan pemahaman yang jelas tentang pelanggan dan situasi pelanggan kepada karyawan. Berbekal pengetahuan itu, karyawan tahu bagaimana menawarkan solusi yang efektif untuk kebutuhan pelanggan sehingga memberikan sumber motivasi (Nowlin et al., 2017).

Pelatihan merupakan bagian yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan yang mau ikut pelatihan akan dapat menambahkan keahliannya dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya di kantor. Ada suatu hubungan signifikan yang kuat antara karyawan yang sepenuhnya setuju bahwa mereka telah memperbarui pelatihan dan sikap pelatihan positif berikutnya, serta perasaan peningkatan kemampuan kerja. Hasil juga menunjukkan bahwa karyawan yang sepenuhnya setuju bahwa mereka menerima pembinaan yang efektif dan mereka yang sepenuhnya setuju bahwa mereka menerima pembinaan yang berarti merasa bahwa mereka menunjukkan peningkatan dalam kecakapan kerja (Truitt, 2011).

Agar dapat meraih pencapaian yang maximum di organisasi, tidak dapat dihindari bahwa karyawan haruslah melakukan pekerjaannya secara optimal. Ini adalah konsensus bulat bahwa pekerja akan menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik ketika mereka sangat termotivasi. Pengakuan atas prestasi mereka mungkin diterjemahkan ke dalam penghargaan intrinsik (Intrinsic Reward); dan melalui penghargaan ini, karyawan dapat memotivasi dan melakukan sampai kapasitas maksimal mereka (Manzoor et al., 2021)

PT Merpati Alam Semesta merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang logistik. Perusahaan memiliki armada truk yang disewakan ke berbagai perusahaan khususnya perusahaan manufaktur. Banyaknya armada serta klien membutuhkan banyak sumber daya manusia yang perlu untuk dikelola agar perusahaan mengalami kinerja keuangan yang baik. Intrinsic Reward dan Pelatihan menjadi kunci dalam memotivasi karyawan agar dapat berkinerja secara maximum.

Untuk melihat pengaruh variabel-variabel penelitian baik langsung maupun secara tidak langsung dapat menggunakan Purposive Sampling merupakan suatu metode yang mampu untuk menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung (Andrew & Hayes Andrew, Sweet, 2017) dari variabel-variabel independen Intrinsic Reward dan Pelatihan Karyawan dengan hadirnya variabel mediator Motivasi, yang mana Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Dari pemaparan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis pengaruh antara Intrinsic Reward dan Pelatihan Karyawan terhadap Motivasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Bersamaan dengan itu juga penelitian ini juga akan menganalisis pengaruh langsung antara Intrinsic Reward dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk tujuan tersebut model yang akan digunakan yaitu dengan total ada empat variabel yang akan diteliti.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penelitian kausal (sebab – akibat) dimana penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi interaksi kausal antara Intrinsic Reward (IR), Pelatihan Karyawan (PK), Motivasi (M), dan Kinerja Karyawan (KK). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Merpati Alam Semesta (MAS Kargo) baik yang berstatus kontrak maupun tetap. Kemudian, sample dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Merpati Alam Semesta Kargo (PT MAS Kargo). Total Karyawan PT MAS Kargo baik yang berstatus Tetap maupun Kontrak berjumlah 200 Karyawan yang merupakan populasi dari penelitian ini.

Penelitian ini memiliki target responden karyawan PT MAS Kargo maka penarikan sample dilakukan yaitu pada kantor PT MAS Kargo dimana responden melakukan aktifitas pekerjaan mereka (Etikan & Bala, 2017) dengan alat bantu kuesioner yang menggunakan skala Likert 1 – 6 (Beglar & Nemoto, 2014). Kriteria dalam penelitian ini adalah segenap Karyawan PT MAS Kargo baik karyawan kontrak maupun tetap. Kuesioner yang dibagikan juga mengambil sampel untuk mengetahui umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lamanya bekerja, dan status karyawan. Kuesioner akan disebar dalam jangka waktu 1 bulan melalui online (google form).

Terdapat 18 pertanyaan pada kuesioner penelitian, pertama pengukuran terkait Motivasi 6 pertanyaan diperoleh dari pengukuran yang dilakukan Shahzadi et.al., (2014). Kedua, pengukuran terkait Kinerja karyawan sebanyak 3 pertanyaan diperoleh dari Shahzadi et.al.,

(2014). Ketiga, pengukuran terkait Intrinsic Reward sebanyak 5 pertanyaan diperoleh dari Shahzadi et.al., (2014). Keempat, pengukuran terkait Pelatihan Karyawan sebanyak 4 pertanyaan diperoleh dari Shahzadi et.al., (2014).

Penentuan jumlah sampel dilakukan berdasarkan teori (Hair et al., 2021) yang menyatakan bahwa banyaknya jumlah sampel pada analisis Structural Equation Modeling (SEM) harus setidaknya 5 – 10 kali jumlah pernyataan kuisioner. Maka, banyaknya jumlah sampel responden dalam sampel penelitian ini yaitu $10 \times 18 = 180$ responden.

Pretest akan dilakukan kepada 30 responden dan akan dilakukan uji validitas dan reabilitas menggunakan confirmatory factor analysis untuk menguji dan mengukur model yang dihipotesiskan. Uji validitas dilakukan menggunakan pengukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Measures of Sampling Adequacy (MSA) anti image matrix correlation dengan ketentuan nilai analisis faktor yang dapat diterima yaitu jika $KMO \geq 0,5$ dan $MSA \geq 0,5$. Selanjutnya, uji reabilitas melihat pada nilai Cronbach alpha dengan ketentuan nilai yang dapat diterima yaitu $\geq 0,7$ (Hair et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Demografi

Berdasarkan penyebaran hasil kuesioner telah disebar ke 200 responden dari 14 cabang. Dari 200 responden potensial, 180 mengisi kuesioner, sehingga tingkat respon untuk pengumpulan data ini adalah 90%. Dari 180 responden, informasi diperoleh berdasarkan jenis kelamin yaitu sejumlah 82 responden perempuan dan sejumlah 99 responden laki-laki, umur <20 Tahun sebanyak 20 karyawan, 20 – 30 Tahun sebanyak 110 karyawan, 30 – 40 Tahun sebanyak 33 karyawan, dan >40 Tahun sebanyak 18 karyawan. Rincian lengkap hasil analisis demografi dapat dilihat di Lampiran 4 Tabel 4.

Pengujian Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Hasil pengujian *outer model* pada penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa terdapat 2 indikator dieliminasi dari 18 indikator karena tidak valid, dimana nilai *loading factor* <0,7. Sisa 16 indikator dinyatakan valid, ditunjukkan dari hasil uji *convergent validity* yaitu, nilai *loading factor* >0,7 dan *average variance extracted* (AVE) >0,5 (Hair et al., 2014).

Uji Validitas Diskriminan

Hasil uji *discriminant validity* menyatakan korelasi variabel dengan variabel itu sendiri lebih besar dibandingkan korelasi dengan variabel lainnya ditunjukkan dari nilai pada Fornell Larcker Criterion (HTMT) dan korelasi indikator yang mengukur variabel itu sendiri lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya ditunjukkan dari nilai pada *cross loading*, sehingga lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas Konsistensi Internal

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa uji reliabilitas dilihat dari nilai *Composite Reliability* (CR) dan Cronbach's Alpha menyatakan semua indikator lolos uji reliabilitas, dimana nilainya >0,7 (Hair et al., 2014).

Tabel 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

	Indikator	Cross Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
IR	IR1	0.854	0.756	0.839	0.903
	IR2	0.895			
	IR3	0.859			
KK	KK1	0.929	0.843	0.907	0.942
	KK2	0.920			
	KK3	0.906			
M	M2	0.854	0.722	0.904	0.928
	M3	0.882			
	M4	0.851			
	M5	0.836			
	M6	0.824			
PK	PK1	0.858	0.747	0.888	0.922
	PK2	0.859			
	PK3	0.877			
	PK4	0.864			

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa variable *Intrinsic Reward* , Motivasi, Pelatihan Karyawan dan Kinerja Karyawan mampu menjelaskan variable Kinerja Karyawan sebesar 67% sedangkan sebanyak 33% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variable Kinerja Karyawan mampu menjelaskan variable Motivasi sebesar 45% sedangkan sebanyak 55% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Inner Model (Uji Hipotesis)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode *bootstrapping* diperoleh hasil pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample	T-statistics	P-values	Keterangan
H1: IR ► KK	0.501	5.870	0.000	Diterima
H2: IR ► M	0.563	6.605	0.000	Diterima

H3: M ► KK	0.352	3.736	0.000	Diterima
H4: PK ► KK	-0.222	0.021	0.983	Ditolak
H5 : PK ► M	0.156	1.445	0.149	Ditolak

Sumber : Hasil oleh data penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil pengujian hipotesis, yaitu pada pengujian hipotesis 1 ditunjukkan dari nilai T-statistic 5.870 (lebih dari T-tabel 1.96), P-value 0.000 (kurang dari 0.05) dan original sample 0.501. Angka tersebut menunjukkan pengaruh signifikan dan arah hubungan yang positif, sehingga hipotesis 1 interistic reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian hipotesis 2 ditunjukkan dari nilai T-statistic 6.605 (lebih dari T-tabel 1.96), P-value 0.000 (kurang dari 0.05) dan original sample 0.563. Angka tersebut menunjukkan pengaruh signifikan dan arah hubungan yang positif, sehingga hipotesis 2 interistic reward berpengaruh positif terhadap motivasi diterima.

Selanjutnya, pengujian hipotesis 3 ditunjukkan dari nilai T-statistic 3.736 (kurang dari T-tabel 1.96), P-value 0.000 (lebih dari 0.05) dan original sample 0.352. Angka tersebut menunjukkan pengaruh signifikan dan arah hubungan yang positif, sehingga hipotesis 3 motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian hipotesis 4 ditunjukkan dari nilai T-statistic 3.736 (kurang dari T-tabel 1.96), P-value 0.983 (lebih dari 0.05) dan original sample -0.222. Angka tersebut menunjukkan pengaruh tidak signifikan dan arah hubungan yang negatif, sehingga hipotesis 4 pelatihan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Pengujian hipotesis 5 ditunjukkan dari nilai T-statistic 1.445 (kurang dari T-tabel 1.96), P-value 0.149 (lebih dari 0.05) dan original sample 0.156. Angka tersebut menunjukkan pengaruh tidak signifikan sehingga hipotesis 5 pelatihan karyawan tidak berpengaruh terhadap motivasi ditolak. Pengujian hipotesis 6 ditunjukkan dari nilai T-statistic 1.237 (kurang dari T-tabel 1.96), P-value 0.216 (lebih dari 0.05) dan original sample -0.098. Angka tersebut menunjukkan pengaruh tidak signifikan sehingga hipotesis 6 motivasi secara positif memediasi hubungan antara interistic reward dan kinerja karyawan ditolak

Analisis Efek Mediasi

Analisis jalur ini digunakan untuk mengetahui apakah variable mediasi yaitu Motivasi (M) yang dibahas dalam penelitian ini signifikan secara statistik atau tidak terhadap hubungan antara IR, KK, M, dan PK. Kemudian dilanjutkan dengan analisis efek mediasi dengan menerapkan prosedur dari Hanseler et al (2015). Berdasarkan hasil perhitungan melalui bootstrapping diperoleh hasil pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Langsung

	Hipotesis	Original Sample	T-statistics (O/STDEV)	P-values
PK ► M ► KK	H5a	0.055	1.232	0.109
IR ► M ► KK	H5b	0.198	3.407	0.000

Sumber : Hasil oleh data penelitian, 2023

Hipotesis 5a menguji pengaruh mediasi Pelatihan Kinerja (PK) terhadap hubungan Motivasi (M) terhadap Kinerja Karyawan (KK) diperoleh hasil T statistic $1.232 > 1.96$ dengan p value $0.109 < 0.05$. Untuk menguji efek mediasi PK terhadap hubungan antara M dan KK didapatkan hasil, pertama hubungan antar variable PK dan M di konfirmasi ($\beta P1 = 0.156$; $p < 0.05$). Kedua, hubungan antar variable M dan KK dikonfirmasi ($\beta P2 = 0.352$; $p < 0.05$). Artinya, Kualitas Hubungan secara tidak signifikan memediasi hubungan antara Pelatihan Kinerja dan Kinerja Karyawan, dengan demikian H5a tidak diterima. Berdasarkan temuan tersebut mediasi M masuk dalam kategori *indirect only (full mediation)*.

Hipotesis 5b menguji pengaruh mediasi Motivasi (M) terhadap hubungan *Intrinsic Reward* (IR) terhadap Kinerja Karyawan (KK) diperoleh hasil T statistic $3.407 > 1.96$ dengan p value $0.109 < 0.05$. Untuk menguji efek mediasi M terhadap hubungan antara IR dan KK didapatkan hasil, pertama hubungan antar variable IR dan M di konfirmasi ($\beta P1 = 0.563$; $p < 0.05$). Kedua, hubungan antar variable M dan KK dikonfirmasi ($\beta P2 = 0.352$; $p < 0.05$). Artinya, Kualitas Hubungan secara signifikan memediasi hubungan antara *Interistik Reward* dan Kinerja Karyawan, dengan demikian H5b diterima. Berdasarkan temuan tersebut mediasi M masuk dalam kategori *indirect only (full mediation)*.

Hasil penelitian membuktikan *Intrinsic Reward* memiliki hubungan yang dapat meningkatkan motivasi. Aktivitas yang dilakukan didalam organisasi memiliki nilai etika dan moral yang sejalan dengan yang dirasakan oleh setiap karyawan. Hal ini terkait dengan lingkungan organisasi yang di dalamnya tertanam rasa saling menghargai, persahabatan dan kepercayaan interpersonal di antara karyawan. Dengan dukungan organisasi memungkinkan untuk setiap individu tumbuh menjadi pribadi yang dapat meningkatkan kepercayaan diri. Oleh karena itu *intrinsic reward* dapat membangun motivasi. Adanya *interistik reward* dalam diri seorang karyawan maka akan terbentuklah motivasi. Dengan demikian, hasil penelitian hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa motivasi pada dasarnya untuk memfasilitasi perubahan perilaku, sehingga dapat disimpulkan *interistik reward* memiliki dampak terhadap motivasi (Shahzadi et al., 2014).

Selanjutnya hasil pengujian variable *intrinsic reward* memiliki hubungan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki kualifikasi kinerja yang berbeda antara satu dan lainnya. Untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan berpenampilan menarik untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut membuat karyawan saling termotivasi dalam meningkatkan kualifikasi dengan rekan disetiap cabang. Dengan demikian, hasil penelitian hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu dimana *intrinsic reward* memiliki dampak dalam meningkatkan hubungan kinerja karyawan. Dengan memberikan *interistik reward* yang menjadi bagian dari kebijakan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. (Gohari et al., 2013).

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi memiliki hubungan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan dapat diukur dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, apakah sudah sesuai dengan standarisasi yang diberikan oleh perusahaan atau belum. Namun penurunan pada kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penilaian karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan sebenarnya dipengaruhi atau berdampak terhadap motivasi, karena jika karyawan termotivasi maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan lebih banyak usaha dan dengan demikian kinerja pada akhirnya akan meningkat (Azar dan Shafighi, 2013).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, namun jika pelatihan karyawan tidak dijalankan secara efektif dan efisien maka tidak tercapai sesuai dengan sasaran yang ditentukan perusahaan. Pada hal ini responden atau karyawan merasa bahwa

adanya pelatihan karyawan tidak berdampak terhadap kinerjanya. Sehingga perusahaan perlu mengevaluasi sistem pelatihan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan dalam kinerja karyawan (Rae dalam sofyandi 2008:113).

Berdasarkan hasil penelitian pelatihan karyawan memiliki tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi. Hal ini karena pelatihan karyawan dianggap tidak dapat meningkatkan motivasi terhadap karyawan. Pada hal ini responden merasa memiliki banyak kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru di perusahaan, serta karyawan merasa diberi kesempatan untuk lebih mengembangkan keterampilannya. Motivasi pada dasarnya dimaksudkan untuk memfasilitasi perubahan perilaku. Ini adalah kekuatan yang memungkinkan seseorang untuk bertindak ke arah tujuan tertentu. Sehingga pada pelatihan karyawan tidak berdampak pada motivasi karyawan. (Grant dalam Shahzadi et.al., 2014).

Hasil pengujian variabel mediasi motivasi terhadap pelatihan karyawan memiliki hubungan yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan dan motivasi menunjukkan hubungan langsung. Pada penelitian ini PT. Merpati Alam Semesta memiliki peran antara pelatihan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. Jika pelatihan dan motivasi meningkat secara bersama, maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi jika pelatihan dan motivasi secara bersama-sama turun, maka kinerja karyawan juga akan menurun (Sura Atmaja, 2017). Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus dapat mengetahui faktor - faktor yang memengaruhi kinerja, diantaranya pelatihan dan motivasi kerja (Riani, Maarif, & Affandi, 2017).

Selain pengujian variabel mediasi diatas, terdapat variabel motivasi memediasi intrinsik reward memiliki hubungan yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Hubungan motivasi dengan intrinsik reward dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan langsung, dan saat di uji variabel mediasi motivasi. Pada penelitian di PT Merpati Alam Semesta, ditemukan peran intrinsik reward dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak melalui motivasi. Dengan adanya intrinsik reward dalam diri seorang karyawan maka akan terbentuklah motivasi. Motivasi pada dasarnya dimaksudkan untuk memfasilitasi perubahan perilaku (Shahzadi et.al 2014)

KESIMPULAN

Penurunan kinerja dari para karyawan disebuah organisasi menjadi tantangan sendiri bagi manajemen Sumber Daya Manusia, latar belakang ini mendasari penelitian untuk meneliti lebih lanjut, bagaimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan didalam sebuah organisasi. Cara untuk membuat orang suka bekerja keras adalah dengan memotivasi mereka serta memberikan pelatihan yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pada penelitian ini, Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penelitian kausal (sebab – akibat) dimana penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi interaksi kausal antara *Intrinsic Reward* (IR), Pelatihan Karyawan (PK), Motivasi (M), dan Kinerja Karyawan (KK). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Merpati Alam Semesta (MAS Kargo) baik yang berstatus kontrak maupun tetap. Kemudian, sample dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Merpati Alam Semesta Kargo (PT MAS Kargo). Total Karyawan PT MAS Kargo baik yang berstatus Tetap maupun Kontrak berjumlah 200 Karyawan yang merupakan populasi dari penelitian ini.

Berdasarkan pada temuan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengaruh Intrinsic Reward, dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Merpati Alam Semesta (MAS Kargo) agar tercapainya tujuan demi meningkatkan kualitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslam, Adil., 2015, Correlation Does Not Imply Causation, *British Dental Journal*, Vol. 219, No. 2, pp 49
- Barber, A.E., Dunham, R. and Formisano, R.A. (1992), "The impact of flexible benefits on Employee satisfaction: a field study", *Personnel Psychology*, Vol. 45, pp. 55-75.
- Buchanan, Mark., 2012, Cause and Correlation, *Nature Physics*, Vol. 8 pp. 852
- Casmun, Indradewa, R., Syah, T. Y. R., & Fajarwati, D. (2021). Transformational Leadership Influence, Compensation, and Organizational Climate on Employee Performance with Work Motivation as Mediator Variable (Case Study at PT. Indo Traktor Utama). *Journal of Multidisciplinary Academic*, 05(01), 67–73.
- Hair, Joseph F., GTM Hult., CM Ringle., dan M Sarstedt., 2021, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Los Angeles: SAGE Publication
- Hayes, Andrew F., 2018, *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*, New York: The Guildford Press, 2nd editon
- I.Dugguh, S., & Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5), 11–18. <https://doi.org/10.9790/487x-16511118>
- J. Anitha. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Manzoor, Faiza., Longbao Wei., and Muhammad Asif, 2021, Intrinsic Rewards and Employee's Performance with the Mediating Mechanism of Employee's Motivation, *Frontier in Psychology*, doi: 10.3389/fpsyg.2021.563070
- Matthews, Robert., 2000, *Storks Deliver Babies*, Teaching Statistics, Vol. 22, No. 2, pp 36-38
- Meyer, J. and Allen, N. (1991), "A three component conceptualization of 8organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1 No. 1, pp. 61-90.
- Nawoseing'ollan, D., & Roussel, J. (2017). Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya. In *International Journal of Business and Social Science* (Vol. 8, Issue 7). www.ijbssnet.com
- Nowlin, Edward., Doug Walker, Dawn R. Deeter-Schmelz, dan Alexander Haas, 2018, Emotion in Sales Performance: Affective Orientation and Need For Recognition, and the Mediating Role of Motivation to Work, *Journal of Business and Industrial Marketing*, Vol. 33, No. 1, pp. 107-116 doi.org/10.1108/JBIM-06-2016-0136
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Pratama, G. (2016). Effect of Transformational Leadership Towards Employee's Performance through Satisfaction and Moderated by Culture. *Jurnal Ekonomi*, 7(2), 92–99.
- Puji Astuti, J., Sa, N., Diah Rahmawati, S., Yuli Astuti, R., & Sudargini, Y. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public

- Health Center Performance. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), 2722–8878. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Shahzadi, Irum., Ayesha Javed, Syed Shahzaid Pirzada, Shagufta Nasreen, dan Farida Khanam, 2014, *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*, *European Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 23, pp 159-166
- Tsai, P., Yen, C.Y., Huang, L. and Huang, I. (2007), “A study on motivating employee’s learning commitment in the post-downsizing era: job satisfaction perspective”, *Journal of World Business*, Vol. 42 No. 2, pp. 157-69.
- Rowden, R.W. and Conine, C.T. Jr (2005), “The impact of workplace learning and job satisfaction in small US commercial banks”, *Journal of workplace Learning*, Vol. 17 No. 4, pp. 215-30.
- Wang, F.-J., Chich-Jen, S., & Mei-Ling, T. (2010). Effect of leadership style on organizational performance as viewed from human resource management strategy. *African Journal of Business Management*, 4(18), 3924–3936. <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Yang, H. (2008), “Efficiency Wages and Subjective Performance Pay”, *Economic Inquiry*, 46(2), pp. 179–196