

**Jejak Artikel:**

Unggah: 20 Januari 2022;

Revisi: 25 Januari 2022;

Diterima: 07 Februari 2022;

Tersedia online: 10 Agustus 2022

**Analisa Dampak *Intrinsic & Extrinsic Reward, Employee Perceived Training Effectiveness* Dan *Leadership* Terhadap Perfoma Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan Pada Agen Asuransi Kota Batam**

**Yuswardi<sup>1</sup>, Jesen<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Univesitas International Batam

[yuswardi@uib.edu](mailto:yuswardi@uib.edu)<sup>1</sup>; [Jesenasenn@gmail.com](mailto:Jesenasenn@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak**

Kinerja karyawan menjadi aspek penting yang harus dikembangkan untuk kepentingan kemajuan organisasi/perusahaan. Salah satunya seperti yang dialami agen kerja asuransi di Kota Batam yang mengalami penurunan kualitas kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya semangat, kesadaran diri pekerja, serta pengaruh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan sehingga memerlukan upaya peningkatan dari beberapa faktor seperti motivasi, penghargaan intrinsik dan ekstrinsik, pelatihan karyawan, serta adanya sikap kepemimpinan. Secara eksplisit tujuan penulisan artikel bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Motivation, Intrinsic & Extrinsic Reward, Employee Perceived Training Effectiveness* dan *Leadership* terhadap *Employee Performance* agen kerja asuransi di Kota Batam. Penelitian menggunakan pendekatan metode kuantitatif dan kualitatif dengan uji data validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis. Adapun hasil penelitian diperoleh yaitu seluruh pengaruh dari beberapa variabel yang digunakan seperti *Motivation, Intrinsic & Extrinsic Reward, Employee Perceived Training Effectiveness* dan *Leadership* memiliki nilai positif dan signifikan berdampak pada peningkatan dan perubahan terhadap *Employee Performance* di agen kerja asuransi Kota Batam.

**Kata Kunci:** *employee perceived training effectiveness, employee performance, extrinsic reward, intrinsic reward, leadership*

**Pendahuluan**

Sumber daya manusia adalah aspek penting yang harus dimiliki sebagai pendukung guna meningkatkan kinerja operasional suatu organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan. Biasanya, sumber daya manusia ini dikenal dengan sebutan karyawan yang diberikan tanggung jawab dalam bentuk tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan pada rencana yang telah ditentukan. Sehingga, keberhasilan dari tercapainya target organisasi atau perusahaan juga ditentukan dari kinerja karyawan maupun sikap saat melaksanakan tugasnya.

Kinerja karyawan dianggap suatu hal yang harus diperhatikan setiap karyawan agar mengetahui apa yang dapat dilakukan, dan sebaliknya sebab adanya pengaruh yang diberikan terhadap kualitas dan kuantitas terhadap organisasi atau perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan juga dibutuhkan setiap karyawan yang diberikan dengan motivasi tinggi agar kemampuan dan

---

<sup>2</sup>Koresponden: Jesen. Universitas International Batam. Villa diamond, Jl. Gajah Mada, Tiban lama, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau 29426. [Jesenasenn@gmail.com](mailto:Jesenasenn@gmail.com)

kompetensi individu karyawan dapat mengalami kenaikan secara berkala yang mempengaruhi hasil kerja dan loyalitas pada organisasi/perusahaan tertentu.

Motivasi kinerja karyawan terdiri dari dua yakni intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik diberikan dalam bentuk dorongan agar mempengaruhi semangat dari dalam diri individu karyawan, sedangkan motivasi ekstrinsik diberikan dalam bentuk penghargaan sifatnya terlihat seperti gaji/upah tambahan, hadiah, dan lainnya. Kedua motivasi ini juga sebagai upaya pembentukan sikap loyalitas dan tanggung jawab yang semakin tinggi pada tanggung jawab masing-masing agar tetap memberikan hasil yang baik terhadap organisasi/perusahaan.

Pelatihan anggota juga menjadi pendukung lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan sebab mampu meningkatkan kualitas diri karyawan dengan mengikuti perkembangan jaman dari lingkungan modern dan digitalisasi agar mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Bentuk pelatihan anggota diberikan secara langsung atau tidak dengan penyesuaian strategi dari setiap organisasi/perusahaan. Pelatihan secara langsung diberikan melalui kemampuan pengetahuan informasi terkini, kekuatan dengan melatih secara fisik. Sedangkan, pelatihan secara tidak langsung diberikan melalui tanggung jawab seperti menyelesaikan tugas tepat waktu, disiplin, serta bersikap sopan saat bekerja.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan saat ini menjadi fokus utama setiap organisasi/perusahaan di seluruh bidang industri. Hal ini disebabkan adanya *Labour Turnover* atau perputaran karyawan secara berkala dan terus menerus yang berdampak pada operasional usaha sebab mampu mengeluarkan banyak biaya akibat pelatihan maupun perekrutan karyawan baru. Salah satu contohnya yang dialami pada bidang industri asuransi baik dalam atau luar negeri yang berada di Indonesia seperti Prudential, Panin Dai ichi life, Allianz, Sinarmas, AIA, Jiwasraya, AXA Mandiri. Menurut Ketua Dewan Komisiner OJK, Muliawan Hadad berpendapat perusahaan asuransi saat ini memiliki banyak tenaga agen asuransi dimana masalah yang sering terjadi adalah berbagai pelaku agen asuransi yang tidak mengerti bagaimana cara mempromosikan produk asuransi tempat mereka bekerja dan kurang adanya motivasi diri dari manajemen perusahaan asuransi tersebut. Sehingga ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga mempengaruhi hasil perusahaan.

Adapun agen asuransi yang juga terdapat di Kota Batam juga mengalami hal serupa dengan perusahaan besar asuransi lainnya, sehingga penulis ingin membahas lebih lanjut dalam penyusunan artikel ini untuk membahas tentang pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan agen asuransi di Kota Batam. Selain itu, penulis juga ingin menjabarkan pengaruh apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agen asuransi Kota Batam pada artikel ini berjudul “Analisa Dampak *Intrinsic & Extrinsic Reward, Employee Perceived Training Effectiveness* dan *Leadership* Terhadap Perfoma Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan Pada Agen Asuransi Kota Batam”

## Landasan Teori

(A. A. Khan et al., 2016) kinerja karyawan sebagai aset yang paling berharga bagi perusahaan mana pun dikarenakan mereka terlibat dalam membangun dan mempengaruhi profitabilitas perusahaan, atau sebaliknya. (Abbas, 2015), kinerja karyawan adalah kunci pembangunan yang penting dimiliki organisasi dengan beberapa faktor agar mampu mempengaruhi kinerja yang tinggi pada pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.

Hasil penelitian (Shahzadi et al., 2014) menjelaskan kinerja karyawan meningkat akibat pengaruh adanya dorongan motivasi yang diberikan dengan beragam cara disesuaikan pada diri individu karyawan, serta dampak kinerja karyawan yang buruk dapat menimbulkan adanya *Intention Turnover* atau rendahnya motivasi individu karyawan. Sedangkan, pada hasil penelitian (Balouch, 2014) menyebutkan kinerja karyawan yang baik maka meningkatkan pengaruh kepuasan

kerja sehingga berdampak pada tingkat produktifitas karyawan guna memberikan hasil baik terhadap perusahaan.

Armstrong dan Brown (2006) dalam (Anjum et al., 2021), *Intrinsic Reward* adalah sistem yang diberikan bersifat kasar mata hanya dapat dirasakan para pekerja dengan memberikan kepuasan psikologis dan dihargai secara mental. Wasiu dan Adebajo (2014) dalam (Anjum et al., 2021), *Intrinsic Reward* sebagai imbalan non-finansial atau non-moneter dalam bentuk penghargaan di mana karyawan tidak mendapatkan manfaat atau keuntungan moneter.

Deci dan Ryan (1985) dalam (Rony & Suki, 2017), *Extrinsic Reward* sebagai bentuk pengakuan terhadap karyawan yang memberikan pengaruh untuk produktifitas kerja karyawan dan bentuk kepuasan yang diberikan sebagai penilaian karyawan pada perusahaan. Herzberg, Mausner, dan Synderman (1957) dalam (C. A, 2017), *Extrinsic Reward* adalah upaya untuk menciptakan motivasi para karyawan dengan memberikan peningkatan upah, memberi pujian, bentuk promosi sebagai tingkat kualitas karyawan, serta adanya hukuman agar memberi tindak disiplin.

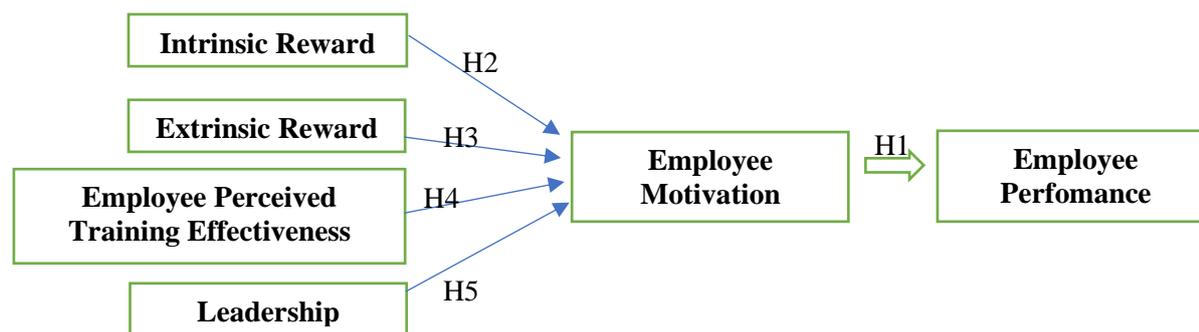
Compton dan Meier (2016) dalam (Ciobanu et al., 2019), *Employee Perceived Training Effectiveness* yaitu komitmen dari hasil pelatihan yang diberikan para karyawan terhadap perusahaan dalam menyelesaikan hal-hal terkait pekerjaan dapat meningkat dalam kerangka kerja dukungan organisasi yang positif guna mencapai tujuan dan kesejahteraan perusahaan. Lange Lee dan Dai (2011) dalam (Sitzmann & Weinhardt, 2019), *Employee Perceived Training Effectiveness* adalah pelatihan dilakukan evaluasi sesuai dengan perspektif dari perusahaan masing-masing agar memberikan hasil yang efektif supaya aktifitas perusahaan mampu berjalan sesuai perencanaan dalam mencapai tujuan.

*Employee Motivation* menjadi alat untuk mengukur hasil tingkat motivasi yang dimiliki para pekerja perusahaan dalam melaksanakan setiap kegiatan operasional perusahaan yang menjadi tanggungjawab tiap pembagian tugas. Onah (2008) dalam (Olusadum & Anulika, 2018), *motivation* merupakan proses untuk menuntun dan mengarahkan sikap maupun perilaku individu saat berkontribusi pada pekerjaan. Inilah sebabnya mengapa komponen pertama penguatan mencatat bahwa respons individu di lingkungan atau organisasi/perusahaan akan sangat tergantung pada rangsangan yang para pekerja rasakan.

Robbins dan Judge (2014) dalam (Rony & Suki, 2017), *Leadership* adalah upaya mempengaruhi kelompok terhadap pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Yammarino (2012) dalam (Rony & Suki, 2017), *Leadership* merupakan proses di mana komunikasi pemimpin-pengikut multilevel terjadi dengan cara tertentu untuk berbagi tujuan dan bersama-sama mencapai hal-hal dengan sukarela.

Bakker et.al (2008) dalam (Nazir & Islam, 2017), *Employee Performance* sebagai upaya mentransfer perasaan mereka ke seluruh organisasi karena setelah para pekerja bereaksi terhadap pencapaian tujuan perusahaan sebagai kelompok, maka produktivitas mereka meningkat.. Lutwama (2011) dalam (Sendawula et al., 2018), *Employee Performance* yaitu konstruksi multidimensi dan kriteria yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi..

Penelitian ini juga dijelaskan hubungan antar variabel yaitu pengaruh *Intrinsic Reward*, *Extrinsic Reward*, *Leadership* dan *Employee Perceived Training Effectiveness* sebagai variabel independent. *Employee Motivation* sebagai variabel mediasi, serta *Employee Performance* sebagai variabel dependent. Berikut merupakan model penelitian dari hubungan antar variabel independent, mediasi, dan dependent yang telah diusulkan peneliti yaitu:



Gambar 1. Model Penelitian Peneliti

Sumber: Penulis (2021)

Sesuai kerangka model tersebut, maka telah diusulkan beberapa hipotesis yang disesuaikan diantaranya yaitu:

- H1: Motivasi karyawan berkaitan positif signifikan pada kinerja karyawan
- H2: Penghargaan intrinsik berkaitan positif signifikan pada kinerja karyawan
- H3: Penghargaan intrinsik berkaitan positif signifikan pada motivasi kerja karyawan
- H4: Efektivitas pelatihan yang di persepsikan karyawan berkaitan positif signifikan pada motivasi kerja karyawan
- H5: Kepemimpinan berkaitan positif signifikan pada motivasi kerja karyawan

### Metode

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian berfokus pada sejumlah tenaga kerja di Kota Batam sesuai data Badan Pusat Statistik (BPS) Tenaga Kerja Kota Batam tahun 2018 yakni sejumlah 604.831 terdiri dari 396.284 laki-laki, dan 208.547 perempuan. Sampel penelitian memanfaatkan *Proportionate Stratified Random Sampling* dari seluruh total populasi yang dihitung melalui rumus Slovin sehingga hanya digunakan sebanyak 400 sampel sebagai responden untuk agen asuransi di Kota Batam. Berikut merupakan hasil hitung dari sampel pada hitung rumus Slovin yakni:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{604.831}{1+(604.831)(0.05)^2} = 399,7 = 400 \text{ sampel (Agen Asuransi)}$$

Pengolahan data penelitian juga didukung menggunakan kuesioner yang diberikan pada 400 responden agen asuransi Kota Batam berisikan 24 pertanyaan dari setiap variabel penelitian yang dihitung pada skala Likert bernilai dari 1 – 5 dengan ketentuan 5 untuk Sangat Setuju, 4 untuk Setuju, 3 untuk Netral, 2 untuk Tidak Setuju, dan 1 untuk Sangat Tidak Setuju. Berikut merupakan isi kuesioner yang diberikan pada 400 sampel penelitian yaitu:

**eCo-Buss**

**Tabel 1. Kuesioner Penelitian**

No	Variabel	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Employee Motivation (Shahzadi et al. 2014, Page 163)	Saya merasakan kepuasan pribadi saat melakukannya pekerjaan ini dengan baik dan mencapai target					
2		Saya merasa tidak bahagia ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan keinginan saya					
3		Pendapat saya tentang diri saya turun ketika saya melakukan pekerjaan buruk					
4		Saya suka melihat kembali pekerjaan sehari-hari dengan perasaan bahwa pekerjaan sudah selesai dengan baik					
5	Employee Performance (Mohamud, Ibrahim, and Hussein. 2017, Page 6, Table 8)	Kinerja karyawan adalah hasil dari karyawan yang termotivasi					
6		Kinerja karyawan membantu pengembangan pribadi dan tujuan organisasi					
7		Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih produktif daripada yang lain					
8		Tujuan peningkatan kinerja karyawan meliputi pengembangan karyawan dan peningkatan organisasi					
9	Reward (Intrinsic) (Mohamud, Ibrahim, and Hussein. 2017, Page 5, Table 5)	Penghargaan adalah faktor terpenting untuk memotivasi karyawan					
10		Adanya hubungan yang positif antara penghargaan dengan kinerja					
11		Tujuan Utama penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkualitas					
12		Adanya penghargaan bisa dapat membantu menciptakan positif persaingan di dalam organisasi					
13	Reward (Extrinsic) (Khan, Waqas, And Muneer. 2017, Page 940)	Bonus memotivasi karyawan untuk melakukan semua kegiatan dan upaya sepanjang tahun untuk mencapai lebih dari sekadar penilaian yang memuaskan					
14		Promosi Jabatan cenderung mempengaruhi kepuasan jangka panjang karyawan					
15		Mengakui kinerja karyawan dengan apresiasi verbal dapat meningkatkan harga diri kebahagiaan karyawan					
16		Adanya Informasi/Umpun balik dapat menciptakan ikatan dan menambah nilai pada hubungan manajer dengan karyawan					
17	Employee Perceived Training Effectiveness (Mohamud, Ibrahim, and Hussein. 2017, Page 5, Table 7)	Pelatihan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, meningkatkan tanggung jawab, dan peningkatan sosial status					
18		Pelatihan yang efektif membuat karyawan perusahaan lebih produktif					
19		Ada hubungan yang positif antara pelatihan dan persepsi kinerja karyawan					
20		Prestasi kerja adalah hasil dari pelatihan karyawan yang efektif					
21	Leadership (sumber : Alghazo and Anazi. 2016, Page 42)	Saya senang bekerja dengan leader saya karena dia mempercayai saya dan dia juga memberi kesempatan untuk berbagi pendapat saya					
22		Saya merasa senang ketika leader saya mengatur tujuan yang menantang dan menginspirasi saya untuk mencapainya					
23		Leader saya menetapkan tujuan yang jelas untuk tim dan memantau kemajuan kami dengan cermat dan menyediakan sumber daya kita perlu menyelesaikan tugas kita, dan itu adalah motivator besar untuk saya					
24		Leader saya menyulut energi saya dan saya merasa termotivasi ketika dia tersedia					

Hasil olahan data selanjutnya dianalisis peneliti melalui bantuan SPSS yang dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif, uji *outlier*, uji validitas data, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikoleritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, uji F, uji T, serta uji R dan *adjusted R<sup>2</sup>*.

**Hasil**

Dalam penelitian ini ditentukan sampel agen kerja asuransi Kota Batam sejumlah 400 responden yang terbagi dengan karakteristik sesuai jenis kelamin adalah perempuan dan laki-laki yang telah diolah menggunakan SPSS ver.25 sehingga memperoleh hasil seperti:

**Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian Sesuai Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	211	52.8	52.8	52.8
	Perempuan	189	47.3	47.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Sesuai data pada tabel maka diketahui bahwa jumlah agen kerja asuransi perempuan sebanyak 189 responden, sedangkan laki-laki sebanyak 211 responden. Selain itu, karakteristik responden lainnya juga menyebutkan rentang usia responden agen kerja asuransi yang juga diolah melalui SPSS ver.25 diperoleh hasil dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Karakteristik Responden Penelitian Sesuai Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	135	33.8	33.8	33.8
	26-31 Tahun	176	44.0	44.0	77.8
	32-40 Tahun	87	21.8	21.8	99.5
	> 40 Tahun	2	0.5	0.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Pada data tabel di atas diketahui bahwa rentang usia dari 400 responden agen kerja asuransi Kota Batam banyak berusia 26 – 31 tahun sejumlah 176 responden (44.0%); 18 – 25 tahun sejumlah 135 responden (22.8%); 32 – 40 tahun sejumlah 87 responden (21.8%); dan > 40 tahun sebanyak 2 responden (0.5%). Karakteristik responden pada penelitian ini juga didasarkan pada pendidikan terakhir yang hasil data diolah melalui SPSS ver. 25 sebagai berikut:

**Tabel 4. Karakteristik Responden Penelitian Sesuai Pendidikan Terakhir**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	113	28.3	28.3	28.3
	D3	129	32.3	32.3	60.5
	S1	156	39.0	39.0	99.5
	S2	2	0.5	0.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Menurut data tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 156 responden agen kerja asuransi atau 39.0% memiliki pendidikan terakhir S1; 129 responden agen kerja asuransi atau 32.3% memiliki pendidikan terakhir D3; 113 responden agen kerja asuransi atau 28.3% memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK; dan 2 responden agen kerja asuransi atau 0.5% memiliki pendidikan terakhir S2. Tidak hanya itu, peneliti juga mengelompokkan responden dengan karakteristik pada lama bekerja yang data diolah juga melalui SPSS ver.25 dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Karakteristik Responden Penelitian Sesuai Lama Bekerja**

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	69	17.3	17.3	17.3
	1-3 Tahun	224	56.0	56.0	73.3
	> 3 Tahun	107	26.8	26.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Adapun pada tabel di atas diketahui sebanyak 224 tenaga kerja (56.0%) bekerja selama 1 – 3 tahun; sebanyak 107 tenaga kerja (26.8%) bekerja selama > 3 tahun; dan sebanyak 69 tenaga kerja (17.3%) bekerja selama < 1 tahun.

Pengolahan data juga melalui uji validitas melalui nilai r hitung dengan nilai r tabel diperoleh diketahui  $df = n-k$  pada sampel 400- 2 atau  $df = 398$  dengan nilai alpha 0,05 (5%) sehingga nilai r tabel yaitu 0.098. Berikut hasil uji validitas seluruh variabel penelitian melalui SPSS ver.25 yaitu:

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Intrinsic Reward (X1)</i>	X1.1	0.871	0.098	Valid
	X1.2	0.846	0.098	Valid
	X1.3	0.862	0.098	Valid
	X1.4	0.880	0.098	Valid
<i>Extrinsic Reward (X2)</i>	X2.1	0.910	0.098	Valid
	X2.2	0.924	0.098	Valid
	X2.3	0.934	0.098	Valid
	X2.4	0.911	0.098	Valid
<i>Employee Perceived Training Effectiveness (X3)</i>	X3.1	0.875	0.098	Valid
	X3.2	0.843	0.098	Valid
	X3.3	0.861	0.098	Valid
	X3.4	0.892	0.098	Valid
<i>Leadership (X4)</i>	X4.1	0.921	0.098	Valid
	X4.2	0.924	0.098	Valid
	X4.3	0.923	0.098	Valid
	X4.4	0.911	0.098	Valid
	X4.5	0.682	0.098	Valid
<i>Employee Motivation (Z)</i>	Z.1	0.889	0.098	Valid
	Z.2	0.885	0.098	Valid
	Z.3	0.900	0.098	Valid
	Z.4	0.906	0.098	Valid
<i>Employee Perfomance (Y)</i>	Y.1	0.783	0.098	Valid
	Y.2	0.832	0.098	Valid
	Y.3	0.871	0.098	Valid
	Y.4	0.820	0.098	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Pada data tabel tersebut telah diperoleh nilai variabel penelitian dengan menunjukkan nilai  $r$  hitung yaitu lebih besar dari  $r$  tabel yakni 0.098 yang bersifat positif pada variabel independen *Intrinsic Reward*, *Extrinsic Reward*, *Employee Perceived Training Effectiveness* dan *Leadership*, variabel intervening *Employee Motivation* dan variabel dependen *Employee Performance* dinyatakan valid.

Uji reliabilitas juga menunjukkan adanya kriteria variabel reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar yaitu 0,70. Adapun data olahan penelitian ini diperoleh nilai setiap variabel memiliki nilai *cronbach alpha* masing-masing  $> 0.70$ , sehingga ini membentuk variabel independen *Intrinsic Reward*, *Extrinsic Reward*, *Employee Perceived Training Effectiveness* dan *Leadership*, variabel intervening *Employee Motivation* dan variabel dependen *Employee Performance* dinyatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas seluruh variabel penelitian melalui SPSS ver.25 yaitu:

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
<i>Intrinsic reward (X1)</i>	4 pernyataan	0.888	0.70	Reliabel
<i>Extrinsic reward (X2)</i>	4 pernyataan	0.939	0.70	Reliabel
<i>Employee perceived training effectiveness (X3)</i>	4 pernyataan	0.890	0.70	Reliabel
<i>Leadership (X4)</i>	4 pernyataan	0.939	0.70	Reliabel
<i>Employee motivation (Z)</i>	4 pernyataan	0.917	0.70	Reliabel
<i>Employee performance (Y)</i>	4 pernyataan	0.846	0.70	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Uji normalitas menunjukkan hasil penelitian berupa grafik histogram yang berisikan pola distribusi dengan arah ke kanan berarti data telah tersebar secara normal. Sedangkan, untuk P-plot terdapat sekumpulan titik yang menyebar pada garis diagonal sehingga ini berarti adanya model regresi yang juga tersebar secara normal. Sehingga, uji normalitas dilakukan pengujian lanjutan pada *One Sampel Kolmogrov Smirnov* yang diperoleh hasil data berikut ini:

**Tabel 8. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		400	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.62627271	
	Most Extreme Differences		
		Absolute	.033
		Positive	.024
		Negative	-.033
Test Statistic		.033	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
a. Test distribution is Normal			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar  $0.200 > 0,05$  sehingga residual telah tersebar normal yang artinya kenormalan telah terpenuhi.

Pada uji multikolinieritas menunjukkan hasil olah data berupa nilai VIF pada variabel independen *Intrinsic Reward*, *Extrinsic Reward*, *Employee Perceived Training Effectiveness* dan *Leadership* serta variabel intervening *Employee Motivation* memiliki nilai  $< 10$  sehingga *tolerance*

(TOL) bernilai  $< 0.1$ . Maka, variabel independen dan intervening tidak mengalami masalah multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas seluruh variabel penelitian melalui SPSS ver.25 yaitu:

**Tabel 9. Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Intrinsic Reward	.574	1.742
	Extrinsic Reward	.176	5.670
	Employee Perceived Training Effectiveness	.548	1.825
	Leadership	.194	5.151
	Employee Motivation	.356	2.810
	a. Dependent Variable: Employee Performance		

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan sekumpulan titik disekitar angka 0. Sehingga diartikan bahwa nilai signifikansi pada variabel independen *Intrinsic Reward*, *Extrinsic Reward*, *Employee Perceived Training Effectiveness* dan *Leadership* serta variabel intervening *Employee Motivation* memiliki nilai  $> \alpha 0.05$ , hal ini menunjukkan data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas seluruh variabel penelitian melalui SPSS ver.25 yaitu:

**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.369	.350		1.053	.293
Intrinsic Reward	.003	.021	.008	.120	.904
Extrinsic Reward	-.036	.027	-.160	-1.354	.176
Employee Perceived Training Effectiveness	.049	.025	.131	1.954	.051
Leadership	.041	.027	.173	1.535	.126
Employee Motivation	-.004	.023	-.016	-.190	.850
a. Dependent Variable: res2					

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Uji F simultan menunjukkan nilai sig. F (Statistic) sebesar  $0.000 < 0.05$ . Artinya *intrinsic reward*, *extrinsic reward*, *employee perceived training effectiveness* dan *leadership* secara bersamaan berpengaruh terhadap *employee motivation*. Berikut hasil uji F simultan seluruh variabel penelitian melalui SPSS ver.25 yaitu:

**Tabel 11. Hasil Uji Statistik F (Employee Performance)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1963.417	5	392.683	146.615	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1055.260	394	2.678		
	Total	3018.678	399			
a. Dependent Variable: Employee Performance						
b. Predictors: (Constant), Employee Motivation, Intrinsic Reward, Employee Perceived Training Effectiveness, Leadership, Extrinsic Reward						

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) juga menunjukkan hasil yaitu nilai adjusted koefisien determinasi sebesar 0.641 menunjukkan bahwa *intrinsic reward*, *extrinsic reward*, *employee perceived training effectiveness* dan *leadership* memiliki hubungan yang kuat terhadap *employee motivation*. Proporsi pengaruh variabel *intrinsic reward*, *extrinsic reward*, *employee perceived training effectiveness* dan *leadership* terhadap *employee motivation* sebesar 64.1 persen sedangkan sisanya sebesar 35.9 persen dipengaruhi variabel yang tidak diteliti lainnya. Berikut hasil uji seluruh variabel penelitian melalui SPSS ver.25 yaitu:

**Tabel 12. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Employee Motivation**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	Rv	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.644	.641	2.10741
a. Predictors: (Constant), Leadership, Intrinsic Reward, Employee Perceived Training Effectiveness, Extrinsic Reward				
b. Dependent Variable: Employee Motivation				

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Sedangkan, nilai uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada variabel *Employee Performance* juga memperoleh hasil 0.646 menunjukkan bahwa *intrinsic reward*, *extrinsic reward*, *employee perceived training effectiveness*, *leadership* dan *employee motivation* berpengaruh pada *employee performance*. Proporsi pengaruh variabel *intrinsic reward*, *extrinsic reward*, *employee perceived training effectiveness*, *leadership* dan *employee motivation* terhadap *employee performance* sebesar 64.6 persen sedangkan sisanya sebesar 35.4 persen tidak dipengaruhi variabel tanpa diteliti Berikut hasil uji seluruh variabel penelitian melalui SPSS ver.25 yaitu:

**Tabel 13. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Employee Performance**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.646	1.63656
a. Predictors: (Constant), Employee Motivation, Intrinsic Reward, Employee Perceived Training Effectiveness, Leadership, Extrinsic Reward				
b. Dependent Variable: Employee Performance				

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Uji hipotesis pada seluruh variabel penelitian terbagi menjadi beberapa olahan data diantaranya yaitu uji T parsial menunjukkan hasil nilai sig. variabel *Employee Motivation* < nilai probabilitas kritis sebesar  $0.010 < 0.05$  terhadap *Employee Performance*; nilai sig. variabel *Intrinsic Reward* < nilai probabilitas kritis sebesar  $0.000 < 0.05$  berpengaruh terhadap *Employee Performance*; nilai sig. variabel *Extrinsic Reward* < nilai probabilitas kritis sebesar  $0.014 < 0.05$  terhadap *Employee Performance*; nilai sig. variabel *Employee Perceived Training Effectiveness* < nilai probabilitas kritis sebesar  $0.000 < 0.05$  terhadap *Employee Performance*; nilai sig. variabel *Leadership* < nilai probabilitas kritis sebesar  $0.001 < 0.05$  terhadap *Employee Performance*. Berikut hasil uji T parsial seluruh variabel penelitian melalui SPSS ver.25 yaitu:

Tabel 14. Uji T Parsial (Employee Performance)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.152	.593		3.631	.000
Intrinsic Reward	.182	.035	.202	5.127	.000
Extrinsic Reward	.111	.045	.175	2.470	.014
Employee Perceived Training Effectiveness	.265	.043	.249	6.198	.000
Leadership	.149	.046	.221	3.265	.001
Employee Motivation	.101	.039	.128	2.573	.010

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Analisis regresi berganda pada variabel *Employee Performance* juga menunjukkan hubungan antara variabel *Intrinsic Reward*, *Extrinsic Reward*, *Employee Perceived Training Effectiveness* dan *leadership* serta variabel intervening *Employee Motivation* terhadap *Employee Performance* yang diperoleh nilai konstanta a sebesar 2.152; koefisien regresi variabel *Intrinsic Reward* sebesar 0.182 menunjukkan positif; koefisien regresi variabel *Extrinsic Reward* sebesar 0.111 menunjukkan positif; koefisien regresi variabel *Employee Perceived Training Effectiveness* sebesar 0.265 menunjukkan positif; koefisien regresi variabel *Leadership* sebesar 0.149 menunjukkan positif; dan koefisien regresi variabel *Employee Motivation* sebesar 0.101 menunjukkan positif. Berikut hasil analisis regresi berganda seluruh variabel penelitian melalui SPSS ver.25 yaitu:

Tabel 15. Analisis Regresi Berganda (Employee Performance)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.152	.593		3.631	.000
Intrinsic Reward	.182	.035	.202	5.127	.000
Extrinsic Reward	.111	.045	.175	2.470	.014
Employee Perceived Training Effectiveness	.265	.043	.249	6.198	.000
Leadership	.149	.046	.221	3.265	.001
Employee Motivation	.101	.039	.128	2.573	.010

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Selain itu, hasil penelitian data hipotesis yang diolah melalui koefisien jalur terhadap hubungan antar variabel diketahui bahwa setiap usulan hipotesis menunjukkan signifikan dan bernilai positif. Hal ini juga membuktikan hipotesis peneliti telah diterima sebab sesuai dengan uji olah data sesuai pada hasil tabel berikut ini:

Tabel 16. Ringkasan Koefisien Jalur dan Signifikansi Hubungan Antarvariabel

Regresi	Koef. Reg. Standar	Std. Error	T Hitung	P Value	Keterangan
Z → Y	0.101	0.039	2.573	0.010	Signifikan dan Hipotesis Diterima
X1 → Y	0.182	0.035	5.127	0.000	Signifikan dan Hipotesis Diterima
X2 → Z	0.368	0.055	6.686	0.000	Signifikan dan Hipotesis Diterima
X3 → Z	0.228	0.054	4.232	0.000	Signifikan dan Hipotesis Diterima
X4 → Z	0.116	0.058	1.992	0.047	Signifikan dan Hipotesis Diterima

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2022)

Hasil uji signifikan parsial menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tenaga kerja agen asuransi di Kota Batam. Hal ini juga didukung (Shahzadi et al., 2014) menyampaikan salah satu cara membuat karyawan tersebut senang bekerja keras adalah dengan memotivasi mereka.

Selain itu, penghargaan instrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tenaga kerja agen asuransi di Kota Batam. Sesuai pada (Muthusi Nzyoka, 2016) adanya penghargaan instrinsik berupa gaji pokok, tunjangan tambahan, kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya.

Penghargaan ekstrinsik juga berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada tenaga kerja agen asuransi di Kota Batam. Hal ini sebab penghargaan yang efektif menarik karyawan baru untuk organisasi dan memotivasi karyawan, serta karyawan akan memberikan usaha yang baik untuk mencapai tujuan dan usaha yang baik tergantung dari penghargaan yang diterima.

Efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada tenaga kerja agen asuransi di Kota Batam. Pelatihan dan pengembangan dirancang untuk melatih karyawan agar mampu berkinerja baik.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada tenaga kerja agen asuransi di Kota Batam. Hal ini sebab dengan mengembangkan pemahaman tentang dampak kepemimpinan bisa dijadikan motivasi karyawan yang sangat penting (Devi & Narayanamma, 2016)

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penjelasan tentang penelitian setiap variabel yang mempengaruhi *Employee Performance* pada agen kerja asuransi di Kota Batam, maka berikut merupakan kesimpulan yang diperoleh diantaranya yaitu motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tenaga kerja agen asuransi di Kota Batam; penghargaan instrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tenaga kerja agen asuransi di Kota Batam; penghargaan ekstrinsik berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada tenaga kerja agen asuransi di Kota Batam; efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada tenaga kerja agen asuransi di Kota Batam; serta kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada tenaga kerja agen asuransi di Kota Batam

Sedangkan, terdapat beberapa keterbatasan yang memerlukan perbaikan pada peneliti di masa mendatang diantaranya yaitu sampel yang digunakan terbatas hanya pada karyawan agen tenaga kerja di Kota Batam, serta penelitian hanya menggunakan empat variabel independen yaitu *Intrinsic Reward*, *Extrinsic Reward*, *Employee Perceived Training Effectiveness* dan *Leadership*.

### **Daftar Pustaka**

- Anjum, N., Islam, M. A., Choudhury, M. I., & Saha, J. (2021). Do Intrinsic Rewards Matter on Motivation? *SEISENSE Journal of Management*, 4(1), 47–58. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i1.534>
- C. A, E. (2017). Determinants of Employee Motivation for Organisational Commitment. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(07), 01–09. <https://doi.org/10.9790/487x-1907030109>
- Ciobanu, A., Androniceanu, A., & Lazaroiu, G. (2019). An integrated psycho-sociological perspective on public employees' motivation and performance. *Frontiers in Psychology*, 10(JAN), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00036>
- Devi, V. R., & Narayanamma, P. L. (2016). Impact of leadership style on employee ' s loyalty leadership style on. *Pacific Business Review International*, 1(1), 91–98.
- Khan, A. A., Abbasi, S. O. B. H., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). Impact of Training

- and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan. *Business Management and Strategy*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.5296/bms.v7i1.9024>
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of*
- Rony, N. I., & Suki, N. M. (2017). Modelling the Relationships between Internal Marketing Factors and Employee Job Satisfaction in Oil and Gas Industry. *Asian Social Science*, 13(3), 135. <https://doi.org/10.5539/ass.v13n3p135>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(23), 2222–2839.
- Sitzmann, T., & Weinhardt, J. M. (2018). Training Engagement Theory: A Multilevel Perspective on the Effectiveness of Work-Related Training. *Journal of Management*, 44(2), 732–756. <https://doi.org/10.1177/0149206315574596>