

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP BERASTAGI

Donalson Silalahi¹⁾, Alvyoni Saragih²⁾

email: donalson_silalahi@yahoo.co.id

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Santo Thomas

²⁾ Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Santo Thomas

ABSTRACT

This research aims to determine and explain the influence of training, intrinsic and extrinsic motivation on employee performance. To achieve this goal, research was carried out at PT. PLN (Persero) ULP Berastagi using the census as a sampling technique obtained a sample of 52 employees. The data used is primary and secondary data. By using multiple regression analysis as an analytical tool, the following results were obtained: Training has a positive and significant effect on employee performance, intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance, extrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance. Variations in training, intrinsic and extrinsic motivation are able to explain variations in employee performance by 73.8 percent. Intrinsic motivation is the most important variable to maintain for employees with a bachelor's/diploma education and extrinsic motivation is a very important variable for employees with a high school education and the intrinsic motivation variable is a variable that has a consistent impact on employee performance.

Keywords: Training, intrinsic motivation, extrinsic motivation, and employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target/ sasaran atau kriteria (Robbins, 2016:170). Setiap organisasi tentu mengharapkan karyawannya berkinerja atau terampil, berdedikasi, mampu dan cakap dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberlanjutan suatu perusahaan.

Demikian halnya PT. PLN (Persero) ULP Berastagi, karyawannya dituntut untuk berkinerja dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Salah satu bentuk kinerja karyawan pada perusahaan ini yaitu kemampuan karyawannya dalam menyelesaikan komplain masyarakat terhadap jasa yang disediakan perusahaan. Tahun 2020 – 2022, komplain masyarakat yang dapat diselesaikan dengan segera berada dalam kisaran 80,31 – 87,36 persen.

Berdasarkan informasi tersebut, timbul pertanyaan, variabel apa saja yang mengakibatkan komplain masyarakat tidak dapat diselesaikan dengan segera. Secara teoritis, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun pada penelitian ini faktor-faktor tersebut hanya dibatasi pada faktor pelatihan dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan akan menghasilkan karyawan yang terampil dan karyawan yang mempunyai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan dimasa yang akan datang. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya.

Berbagai pelatihan telah diberikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, di antaranya: *technical* dan *technology training*, *problem solving training*, dan *interpersonal skills training*. Selama tahun 2020 – 2022, karyawan yang mengikuti ketiga pelatihan tersebut sebanyak 17 – 22 karyawan. Namun demikian, beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut mengemukakan bahwa pelatihan yang diikuti kurang optimal.

Variabel kedua sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, baik motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri sendiri tanpa ada unsur paksaan atau dorongan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan diri sendiri.

Menurut Suwatno, (2011:175), motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Selanjutnya, Nawawi (2011:359) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Fenomena yang berkaitan dengan motivasi baik motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi masih kurang maksimal.

Penelitian tentang keterkaitan antara pelatihan dan motivasi dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan yaitu , Kadir (2018); Khasanah dkk (2019); Samuel dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seangkan hasil penelitian Tuhumena dkk (2017); Prahiawan dan Simbolon (2014) menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas, pelatihan dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik belum optimal dan tidak konsistennya hasil penelitian sebelumnya, sehingga sangat penting dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh pelatihan dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Karyawan suatu perusahaan tentu memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dengan tingkat pendidikan yang berbeda, bentuk pelatihan dan motivasi bekerja juga berbeda. Maka untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja perusahaan dilakukan juga analisis berdasarkan tingkat pendidikan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan pada PT. PLN (Persero) ULP Brastagi.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa kinerja adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Selanjutnya, Samsuddin (2018:77) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut di atas , disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Lebih lanjut Mangkunegara (2014:75) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dimanifestasikan oleh: (a) kualitas kerja, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan. (b) kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. (c) pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan (d) tanggung jawab terhadap pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Robbins (2016:260) mengemukakan, kinerja karyawan dimanifestasikan oleh: (a) kualitas kerja (*quality*), merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. (b) kuantitas kerja (*Quantity*), merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah

unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan. (c) ketepatan waktu (*timeliness*), karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (d) efektivitas (*effectiveness*), merupakan pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian, dan (e) kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Pelatihan

Menurut Dessler (2015:284) bahwa pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Rivai (2004:175) mengemukakan, pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, Hasibuan (2011:69) mengemukakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur-prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan belajar mengenai pengetahuan teknik dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian pelatihan tersebut di atas, disimpulkan pelatihan merupakan program-program untuk memperbaiki kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan.

Lebih lanjut Dessler (2015:46) mengemukakan pelatihan dimanifestasikan oleh: (a) Pelatih. Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan kemampuan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personel dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan. (b) Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus di seleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. (c) Materi. Materi pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. (d) Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. (e) Tujuan pelatihan. Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. (f) Sasaran. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Sofyandi (2011:119), indikator pelatihan : (a) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan. (b) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan. (c) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar. (d) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut. (e) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

Motivasi Intrinsik

Menurut Suwatno (2011:175), menyatakan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Tambunan (2015:196) mengemukakan motivasi intrinsik adalah motivasi yang ditimbulkan dari diri seseorang. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu. Selanjutnya, Hasibuan (2011:98) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian motivasi intrinsik di atas, disimpulkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari kesadaran seseorang untuk melakukan sesuatu dengan sendirinya yang mampu menciptakan kegairahan kerja dan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi.

Lebih lanjut Luthans (2011:160), mengemukakan motivasi intrinsik dimanifestasikan oleh: (a) Keberhasilan (*Achievement*). Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya. Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila karyawan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu. (b) Pengakuan (*Recognition*). Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai. (c) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*). Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam posisi pekerjaannya. (d) Tanggung jawab (*Responsibility*). Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervisor atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaannya itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri. (e) Pengembangan (*Delelopment*). Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi karyawan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Nawawi (2011:8), indikator motivasi intrinsik yaitu: (a) Minat, Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh, misalnya seseorang ingin menyesuaikan ambisinya yang mencakup pertumbuhan pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri. (b) Prestasi, Prestasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. (c) Tanggung jawab, Tanggung jawab adalah tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenang yang diberikan perusahaan. (d) Pengembangan diri, Pengembangan diri adalah kesempatan kepada karyawan untuk maju dan berkembang dalam hal pekerjaan.

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Siagian (2004:112), Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Nawawi (2011:67), motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Menurut Tambunan (2015:196), motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau insentif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, disimpulkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang menarik karyawan agar termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Lebih lanjut Luthans (2011:160), mengemukakan motivasi intrinsik dimanifestasikan oleh: (a) Kebijakan dan administrasi, Kebijakan dan administrasi menjadi motivasi ekstrinsik. Kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan, kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan kebijakan dan administrasi dilakukan masing-masing pimpinan yang bersangkutan supaya mereka dapat berbuat seadil-adilnya. (b) Kualitas supervise, Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan. (c) Hubungan antar pribadi, Hubungan antar pribadi menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya. (d) Kondisi kerja, Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. (e) Insentif, Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala insentif yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para pimpinan harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

Sedarmayanti (2009:233), indikator motivasi ekstrinsik yaitu: (a) Insentif, Bagi setiap karyawan juga dimaksud untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan insentif bila digunakan dengan benar akan memotivasi ekstrinsik karyawannya. (b) Supervisi, Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggara kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai dengan standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil terbaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. (c) Kondisi Kerja, Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel 52 orang, dengan menggunakan *sampling* jenuh. Variabel independen adalah pelatihan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta variabel dependen adalah kinerja karyawan. Variabel independen pertama adalah Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Dalam mengukur pelatihan, indikator yang dipergunakan adalah: (a) pelatih, (b) peserta, (c) materi, (d) metode, (e) tujuan pelatihan, (f) sasaran, dan (g) waktu pelatihan.

Variabel independen kedua adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari kesadaran seseorang untuk melakukan sesuatu dengan sendirinya yang mampu menciptakan kegairahan kerja dan memberikan kontribusi yang sebesar-

besarnya demi keberhasilan organisasi. Dalam mengukur motivasi intrinsik, indikator yang dipergunakan adalah: (a) keberhasilan, (b) pengakuan, (c) pekerjaan itu sendiri, (d) tanggung jawab, (e) pengembangan diri, dan (f) minat.

Variabel independen ketiga adalah motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang menarik karyawan agar termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Dalam mengukur motivasi ekstrinsik, indikator yang dipergunakan adalah: (a) kebijakan dan administrasi, (b) kualitas supervise, (c) hubungan antar pribadi, (d) kondisi kerja, dan (e) insentif.

Variabel dependen adalah Kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dalam mengukur kinerja karyawan, indikator yang dipergunakan adalah: (a) kualitas kerja, (b) kuantitas kerja, (c) pelaksanaan tugas, (d) tanggung jawab, (e) ketepatan waktu, (f) efektivitas, dan (g) kemandirian.

Data yang digunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan kuesioner serta data sekunder diperoleh melalui teknik dokumentasi. Selanjutnya, teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda. Semua data diolah dengan program *Statistical Program For Social Scienses (SPSS)* versi 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Identitas responden dikemukakan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia. Berdasarkan jenis kelamin, dari 52 orang karyawan yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 45 orang karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 7 orang karyawan berjenis perempuan. Tingkat pendidikan karyawan dikelompokkan atas tingkat pendidikan SLTA dan sarjana/diploma. Dari 52 karyawan yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 35 orang karyawan berpendidikan SLTA dan 17 orang berpendidikan sarjana/diploma. Selanjutnya, berdasarkan umur atau usia, sebanyak 15 orang karyawan memiliki usia dibawah 25 tahun, sebanyak 18 orang karyawan dengan usia 25 – 35 tahun, 12 orang karyawan dengan usia 35 – 45 tahun, dan 7 orang karyawan dengan usia diatas 45 tahun.

Analisis Regresi Berganda

Hasil pengolahan data dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Koefisien regresi, t. hitung, F. hitung, Korelasi dan Determinasi

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	F	Sig.	R	R Square
		B	Std. Error						
1	(Constant)	4.712	2.380	1.980	.054	44.977	.000	.859	.738
	PELATIHAN	.166	.067	2.492	.016				
	MOTIVASI INTRINSIK	.538	.074	7.228	.000				
	MOTIVASI EKSTRINSIK	.288	.085	3.406	.001				

Sumber: Hasil Penelitian dan Data diolah dengan SPSS 22.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel di atas nilai koefisien regresi variabel pelatihan = 0,166 dengan probabilitas adalah 0,016. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa pelatihan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melaksanakan dan meningkatkan pelatihan serta model pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pelatihan merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga pengetahuan dan keahlian karyawan suatu organisasi akan meningkat dan dengan demikian karyawan semakin cakap dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan semakin cakupannya karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya mengakibatkan kinerjanya naik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuhumen dkk (2017). Oleh karena itu, perlu disesuaikan bentuk pelatihan dengan kebutuhan karyawan dan frekuensi pelatihan perlu ditingkatkan supaya keluhan masyarakat terhadap perusahaan dapat diselesaikan dengan segera.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel di atas dapat dikemukakan bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dimanifestasikan oleh nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik dan tingkat signifikansinya. Nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik adalah 0,538 dengan probabilitas adalah 0,000. Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik dan tingkat signifikansinya, maka motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi intrinsik meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri karyawan tanpa ada dorongan dari pihak lain sehingga dengan adanya motivasi intrinsik ini karyawan akan melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik serta menyelesaikannya dengan tepat waktu. Dengan selesainya pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing karyawan dengan tepat waktu bahkan bisa lebih cepat daripada waktu yang distandarkan dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prahawati dan Simbolon (2014). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi intrinsik ini perlu dipelihara dengan membuat kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan minat dari dalam diri sendiri untuk bekerja dengan lebih baik.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel di atas dapat dikemukakan bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dimanifestasikan oleh nilai koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik dan tingkat signifikansinya. Nilai koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,288 dengan probabilitas adalah 0,01. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi ekstrinsik meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Potu dkk (2021). Dengan demikian motivasi ekstrinsik tersebut perlu dipelihara dan ditingkatkan dengan memberikan insentif dan fasilitas kerja yang mendukung kinerja karyawan agar kondisi kerja menyenangkan, dan jika kondisi kerja menyenangkan bagi karyawan akan mendapatkan hasil timbal balik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan koefisien distandardisasi dari ketiga variabel independen tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi intrinsik sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menekankan pada motivasi intrinsik.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 dan 3 di atas dapat dikemukakan bahwa pengaruh pelatihan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi dan tingkat signifikansinya. Nilai koefisien determinasi adalah 0,738 dan probabilitas adalah 0,000. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel pelatihan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebesar 73,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 26,2 persen lagi merupakan variabel lain yang tidak termasuk

dalam model, seperti: kerja sama, disiplin kerja dan lain sebagainya. Oleh karena itu, pelatihan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang telah dilaksanakan perusahaan perlu dipelihara dan ditingkatkan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan perusahaan memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Dengan tingkat pendidikan yang berbeda tentu mengakibatkan cara memotivasi karyawan dan bentuk pelatihan yang diberikan juga berbeda. Oleh karena itu, dilakukan pengelompokan sampel penelitian berdasarkan tingkat pendidikan karyawan, yaitu: kelompok SLTA (35 karyawan) dan Sarjana/diploma (17 karyawan). Hasil analisis regresi berganda berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 2. Rekapitulasi Perhitungan Koefisien Regresi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Variabel	Tingkat Pendidikan SLTA		Tingkat Pendidikan Sarjana/Diploma	
	Koefisien <i>Standardized</i>	Signifikansi	Koefisien <i>Standardized</i>	Signifikansi
Pelatihan	0,214	0,027	0,032	0,859
Motivasi Intrinsik	0,555	0,000	0,757	0,001
Motivasi Ekstrinsik	0,350	0,002	0,119	0,496

Sumber: Hasil Penelitian dan Sudah Diolah.

Berdasarkan Tabel di atas dapat dikemukakan bahwa pelatihan sangat penting dilakukan bagi karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SLTA terutama dalam meningkatkan *technical skills* sebab komplain masyarakat pada umumnya berkaitan dengan ketrampilan teknis. Dengan meningkatkan pelatihan *technical skills* akan mengakibatkan kinerja karyawan naik sehingga komplain masyarakat terhadap perusahaan dapat segera teratasi. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien distandardisasi variabel pelatihan sebesar 0,214 dengan probabilitas 0,027 sementara untuk karyawan dengan tingkat pendidikan sarjana/diploma tidak signifikan secara statistik.

Lebih lanjut, dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA lebih menekankan pentingnya motivasi ekstrinsik daripada motivasi intrinsik dan untuk karyawan dengan tingkat pendidikan sarjana/diploma lebih menekankan motivasi intrinsik daripada motivasi ekstrinsik. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi distandardisasi variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,350 dengan probabilitas sebesar 0,002 untuk kelompok karyawan SLTA dan 0,119 dengan probabilitas sebesar 0,496 untuk kelompok karyawan sarjana/diploma.

Selanjutnya, koefisien regresi distandardisasi variabel motivasi intrinsik sebesar 0,555 dengan probabilitas 0,000 untuk karyawan berpendidikan SLTA dan 0,757 dengan probabilitas sebesar 0,001 untuk karyawan berpendidikan sarjana/diploma. Dengan demikian, motivasi intrinsik pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi relatif sudah cukup bagus.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut. *Pertama*, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi, dengan nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0.166 dan probabilitas adalah 0,016. *Kedua*, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi, dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik sebesar 0.538 dengan probabilitas adalah 0.000. *Ketiga*, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi, dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0.288 dengan probabilitas adalah 0,01. *Keempat*, secara simultan, variasi variabel pelatihan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 73,8 persen. *Kelima*, motivasi intrinsik merupakan variabel yang paling penting dipelihara untuk karyawan yang berpendidikan sarjana/diploma dan motivasi ekstrinsik merupakan variabel yang sangat penting bagi karyawan yang berpendidikan SLTA. *Keenam*, variabel motivasi intrinsik merupakan variabel yang konsisten dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Dalam memotivasi karyawan perlu diperhatikan tingkat pendidikan karyawan sehingga motivasi yang dilakukan semakin efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam melaksanakan pelatihan terhadap karyawan perlu diperhatikan tingkat pendidikan karyawan sehingga pelatihan yang dilakukan semakin efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perlu

dilakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mengelompokkan sampel penelitian berdasarkan kelompok lain, seperti: masa kerja, jenis kelamin dan lain sebagainya. Dengan mengelompokkan sampel penelitian tersebut maka kebijakan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan semakin konkrit.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource Management)*. Penerjemah: Diana Angelica. Edisi Keempat Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2011). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadir, Abdul. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Finance Banjarmasin*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 4 No. 2.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Keempat. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khasanah, Uswatun; Fauzan Muttaqien dan Noer Aisyah Barlian, (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang*, Jurnal Ekonomi, Vol. 2.
- Luthans, Fred. (2011). *Manajemen Internasional*. Penerjemah: Vivin Andika; Shekar Purwanti; Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: Pers Universitas Gajah Mada.
- Potu, Janet; Victor P.K. Lengkong dan Irvan Trang. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado*. Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi. Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA) Vol. 9. No.2.
- Prajiawan, Wawan dan Noviyana Simbolon. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara*. Jurnal Ekonomi. Vol. 5. No. 1.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Penerjemah: Ratna Saraswati & Febriella Sirait. Edisi Keenam Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Samuel, Theo dan Fanny Septina. (2020). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugrah Jaya*. Jurnal of Economic, Management and Accounting (JEMMA), Vol. 3. No. 2.
- Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sofyandi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, Toman Sony. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tuhumena, Fernanda M.B; Christoffel Kojo dan Frederick G. Worang. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*. Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA), Vol. 5. No. 2.
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.