

Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru

Friskha Maulina¹, Suryalena²

Email: maulinafriskha@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia
Kampus Bina Widya, KM. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Abstract. This study aims to determine the effect of awarding on team member performance through job satisfaction at Alpha Hotel Pekanbaru. The independent variable is the award (X), and the intermediary or mediating variable is job satisfaction (Z). At the same time, the dependent variable is team member performance (Y). This study uses a questionnaire with measurements using a Likert scale linear regression analysis technique with the help of the software SmartPLS 3.3.9. The population in this study was 45 employees of Alpha Hotel Pekanbaru. The results of the tests conducted show that giving awards has a positive and significant effect on job satisfaction, giving prizes has a positive and significant impact on team member performance, job satisfaction has a positive and significant impact on team member performance, and awarding has a positive and significant impact on team member performance through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: Award Giving, Employee Performance, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling mahal dan berharga dibanding dengan aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Oleh karena itu, SDM harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Agar karyawan lebih semangat bekerja, perusahaan biasanya memberi penghargaan atau reward atas prestasi yang telah dicapai. Penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang atau kelompok jika mereka dapat melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Pemberian penghargaan harus dilakukan oleh organisasi dengan layak dan adil kepada karyawan. Pada dasarnya penghargaan dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Lebih lanjut Wibowo (2007) menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan kepada individu diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai karena merasa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu, penghargaan dan kinerja tinggi akan meningkatkan kepuasan pekerja atau pegawai.

Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins (2001) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaan atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jadi idealnya jika karyawan bahagia dan puas, maka mereka akan memiliki emosi yang baik dan bekerja lebih produktif. Hotel merupakan salah satu bentuk usaha jasa yang menawarkan jasa kamar kepada masyarakat umum dengan berbagai fasilitas dan pelayanan yang disediakan, dimulai dari kelas menengah hingga kelas eksklusif. Semakin berkembangnya globalisasi membuat beberapa masyarakat memiliki berbagai kegiatan baik didalam negeri ataupun diluar negeri. Globalisasi ini mempermudah akses ke negara lain dengan berbagai syarat tertentu. Hal ini tentu saja masyarakat butuhnya tempat penginapan yang nyaman atau tempat peristirahat, maka solusi yang terbaik bagi masyarakat yakni menginap di hotel.

Alpha Hotel Pekanbaru merupakan hotel yang berkonsep modernis dan minimalis. Alpha Hotel berada dibawah manajemen PT. Satu Enam Delapan Bersama dan merupakan cabang dari Alphainn Hotel yang terletak di kota Medan, Sumatra Utara. Alpha Hotel Pekanbaru terletak dilokasi yang sangat strategis yakni di Jalan H. Imam Munandar No. 17, para tamu tidak hanya dapat mengharapkan akses yang mudah ke Alpha Hotel, tetapi juga dapat mencapai semua lokasi di Pekanbaru dengan mudah, termasuk tempat-tempat seperti pusat perbelanjaan, berbagai lokasi wisata, lokasi rekreasi, serta hanya berjarak sekitar 5 sampai 10 menit dari bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Sebagai hotel yang mengedepankan mutu, kenyamanan dan memberikan pelayanan terbaik, maka karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan dan kinerja yang baik dalam melayani tamu. Demi menjaga kinerja karyawan tentu harus dibarengi dengan imbalan atau penghargaan yang adil bagi karyawan agar karyawan merasa puas yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD Alpha Hotel Pekanbaru, Alpha Hotel Pekanbaru selalu memberikan penghargaan atau reward kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan yang diberikan yaitu bonus seperti program *'Best Employee Of The Year'* yang diadakan dalam 1 tahun sekali yang bertepatan dengan ulang tahun hotel. Bonus tersebut biasanya dalam bentuk piala dan uang tunai yang diberikan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan tiga bulan sekali. Dari hasil penilaian kinerja tersebut dapat dilihat karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi dan kinerja yang bagus serta sesuai dengan apa yang diharapkan pihak perusahaan.

Selain itu bentuk penghargaan lain yang diberikan Alpha Hotel Pekanbaru kepada karyawan yaitu gaji pokok yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya, pemberian tunjangan, dan pemberian program pengembangan karir berupa promosi jabatan dan program pelatihan dalam rangka pengembangan diri karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengangkat masalah diatas sebagai tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Alpha Hotel Pekanbaru”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas terlihat bahwa Alpha Hotel Pekanbaru telah memberikan penghargaan yang baik kepada karyawannya, namun berdasarkan tabel target dan realisasi jasa penjualan kamar Alpha Hotel Pekanbaru, terlihat bahwa penjualan kamar pada Alpha Hotel Pekanbaru cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya beberapa masalah tersebut maka penulis akan bahas dalam penelitian ini dengan judul **Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Alpha Hotel Pekanbaru?**

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian penghargaan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian penghargaan terhadap kepuasan kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru.

MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori mengenai pemberian penghargaan dan kepuasan kerja serta untuk mengungkap faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat dimanfaatkan untuk penelitian selanjutnya, khususnya pada bidang sejenis.
2. Manfaat Praktis
Bagi perusahaan, dapat menjadi referensi baru dan diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan dan mengembangkan aktivitas dan kinerja bisnisnya. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu serta wawasan yang berbeda dengan perkuliahan kemudian dapat menerapkannya juga pada masa yang tepat nantinya.

KERANGKA TEORI

Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2000) sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Menurut Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusai adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya yang menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Menurut Nawawi (2001) sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.

Pemberian Penghargaan

Menurut Riva'i (2004) *reward* atau penghargaan merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi.

Mulyadi dan Setiawan (2001) menyatakan bahwa penghargaan dapat digolongkan dalam dua kelompok, yaitu:

- 1) Penghargaan intrinsik
 - a. Rasa puas diri, yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu.
 - b. Tanggung jawab
 - c. Partisipasi dalam pengambilan keputusan
- 2) Penghargaan ekstrinsik
Penghargaan ekstrinsik terdiri atas kompensasi yang diberikan kepada personel, seperti:
 - a. Gaji
 - b. Bonus
 - c. Tunjangan

Kepuasan Kerja

Dalam Bahri (2018) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu diluar pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur 5 dari dimensi sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, disini pekerjaan memberikan kesempatan pegawai untuk maju dan belajar sesuai dengan minat dan tugas pekerjaan dianggap menarik. Dalam hal ini ada dan tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggung jawab selama bekerja.

- 2) Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- 3) Kesempatan promosi, yaitu berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- 4) Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
- 5) Rekan kerja, yaitu sejauh mana hubungan sesama karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002) pengertian kinerja sebagai berikut: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlahnya dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketetapan waktu. Tingkat aktivitas diselesaikan sesuai dengan awal waktu yang telah disepekat, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Yakni tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- 5) Kemandirian. Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Dimana karyawan akan mempunyai komitmen terhadap kerjanya apakah karyawan akan bertanggung jawab akan pekerjaannya tersebut.

Hubungan antara Pemberian Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nova Yuliya Anggrainie (2013) menyebutkan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Siswanto (2000) penghargaan merupakan pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan yang lebih tinggi daripada dalam bentuk materi atau hadiah.

Dalam (Rega, Sampeadi, & Utami, 2015) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya pemberian penghargaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Apriyanti, et al (2021) Pemberian penghargaan atau reward kepada karyawan akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin baik kinerjanya akan dapat meningkatkan laba perusahaan, dengan laba perusahaan yang tinggi, akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, et al (2021) menunjukkan bahwa secara parsial Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nova Yuliya Anggrainie (2013) menyebutkan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Wingfield dan Berry (2002) faktor penghargaan menjadi daya tarik bagi karyawan betah, bangga pada pekerjaannya. Menurut kondisinya, terdapat dua macam penghargaan, yaitu hadiah (*conditional rewards*) dan sikap menghargai (*unconditional rewards*).

Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Bobo (2019), Jalal and Zaheer (2017) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dimungkinkan karena sudah terpenuhinya kepuasan kerja karyawan dalam bentuk gaji yang diterima, lingkungan kerja yang kondusif, pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Ditambahkan oleh Kumorojati and Endratno (2014)

yang menjelaskan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja juga terkait dengan perilaku karyawan yang spesifik atau dipersepsikan bahwa produktivitas dan kinerja yang meningkat disebabkan adanya kepuasan kerja apabila karyawan mempersepsikan apa yang telah dicapai oleh organisasi sesuai dengan apa yang karyawan terima (gaji/ upah) yaitu adil dan wajar. Jadi idealnya jika karyawan bahagia dan puas, maka mereka akan memiliki emosi yang baik dan bekerja lebih produktif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Evi Naharotul Karomah (2013) dan Nova Yuliya Anggrainie (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Handoko (2001:196) karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang efektif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan.

Hubungan antara Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syahril, 2016) menyebutkan bahwa variabel *reward* ekstrinsik dan intrinsik baik secara parsial maupun simultan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini perusahaan perlu memperhatikan sistem reward yang lebih baik lagi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Selain memperhatikan hal tersebut juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena pada penelitian kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

(H1) : Diduga pemberian penghargaan (X) terhadap kepuasan kerja (Z) terdapat pengaruh signifikan.

(H2) : Diduga pemberian penghargaan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh signifikan.

(H3) : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

(H4) : Diduga pemberian penghargaan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh signifikan melalui kepuasan kerja (Z).

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Alpha Hotel Pekanbaru yang berlokasi di Jl. H. Imam Munandar No. 17. Alasan peneliti memilih objek penelitian dikarenakan Alpha Hotel Pekanbaru merupakan salah satu hotel bintang tiga dan selalu berkembang. Pada saat ini banyaknya aktifitas membuat masyarakat ingin beristirahat di tempat yang nyaman dan memiliki pelayanan yang bagus. Dalam hal ini peneliti memilih objek Alpha Hotel Pekanbaru yang mana hotel ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan layanan penginapan yang sangat berperan pada saat ini.

2. Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alpha Hotel Pekanbaru yang berjumlah 45 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Sampel pada penelitian ini berjumlah 45 orang yang merupakan jumlah keseluruhan populasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Analisis uji validitas dilakukan untuk menguji ketepatan dan kecermatan data agar hasil penelitian tidak mengandung bias. Pengujian validitas terbagi atas uji validitas konvergen (*convergent validity*) dan uji validitas diskriminan (*discriminant validity*).

a. Uji validitas konvergen (*convergent validity*)

Dalam penelitian ini, konstruk variabel pemberian penghargaan terdiri dari 6 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* memiliki nilai $>0,50$. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indikator pada konstruk variabel pemberian penghargaan telah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Pada variabel ini *loading factor* tertinggi pada item pernyataan kelima yaitu dengan nilai 0.954 dan *loading factor* terendah pada item pernyataan pertama dengan nilai 0.855.

Selanjutnya konstruk variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas untuk item seluruh indikator yang ada pada konstruk variabel kinerja karyawan telah memenuhi persyaratan validitas konvergen karena memiliki nilai *loading factor* $>0,50$. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indikator pada konstruk variabel kinerja karyawan telah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Pada variabel ini *loading factor* tertinggi pada item pernyataan ketujuh dengan nilai 0.928 dan *loading factor* terendah pada item pernyataan kedua dengan nilai 0.716.

Adapun konstruk variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* memiliki nilai $>0,50$. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indikator pada konstruk variabel kepuasan kerja telah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Pada variabel ini *loading factor* tertinggi pada item pernyataan keempat dengan nilai 0.939 dan *loading factor* terendah pada item pernyataan kesepuluh dengan nilai 0.743. Selain itu untuk uji validitas konvergen penulis juga melihat rata-rata varian atau *Average Variance Extracted (AVE)* model. Konstruk dikatakan memiliki nilai validitas yang baik, jika *AVE* memiliki nilai lebih besar 0,5 ($AVE > 0,5$), dari hasil estimasi *SmartPLS 3.3.9*. didapat kurva *AVE* sebagai berikut:

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

Variable	Average Variance Extracted (AVE)
Pemberian Penghargaan	0.832
Kinerja Karyawan	0.732
Kepuasan Kerja	0.692

Sumber: Data olahan *SmartPLS 3.3.9*

b. Uji validitas diskriminan (*discriminant validity*)

Berdasarkan data diatas keseluruhan indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Variabel pemberian penghargaan sebagai independent nilai *loading* sudah melebihi $>0,50$. Selain itu tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi seluruh indikator mempunyai korelasi yang tinggi kepada pemberian penghargaan dibandingkan dengan variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indikator yang ada pada indikator pemberian penghargaan memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Variabel dependen adalah variabel kinerja karyawan memiliki nilai *loading* yang sudah melebihi $>0,50$. Selain itu tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi seluruh indikator mempunyai korelasi yang tinggi kepada kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel pemberian penghargaan dan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indikator yang ada pada indikator kinerja karyawan memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

Untuk variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai yang sudah melebihi $>0,50$. Selain itu tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi seluruh indikator mempunyai korelasi yang tinggi kepada kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel pemberian penghargaan dan kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indikator yang ada pada indikator kepuasan kerja memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Selanjutnya untuk uji validitas diskriminan penulis juga melihat rata-rata kriteria Formodel. Konstruk dikatakan memiliki nilai validitas yang baik, jika *AVE* memiliki nilai lebih besar 0,5 ($AVE > 0,5$). Dari hasil estimasi *SmartPLS 3.3.9* didapat kurva sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria Fornell-Larcker

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Pemberian Penghargaan
Kepuasan Kerja	0.832		
Kinerja Karyawan	0.773	0.856	
Pemberian Penghargaan	0.734	0.784	0.912

Sumber: Data olahan SmartPLS 3.3.9

Uji Reliability

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi *outer model* dengan melihat reliabilitas konstruk variabel laten yang diukur dengan dua kriteria, yaitu: *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* >0,7 dan nilai *composite reliability* >0,7, ini menunjukkan ketepatan, keakuratan, kekonsistenan suatu alat ukur dalam melakukan suatu pengukuran. Berikut hasil *output* dari SmartPLS dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3. Quality Criteria (Cronbach Alpha dan Composite Reliability)

Variable	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Standard Reliable	Keterangan
Pemberian Penghargaan	0.959	0.967	0.7	Reliable
Kinerja Karyawan	0.959	0.964	0.7	Reliable
Kepuasan Kerja	0.950	0.957	0.7	Reliable

Sumber: Data olahan SmartPLS 3.3.9

Tabel 4. Inner Model – R-Square (R^2)

Model Struktur	R-Square
Kinerja Karyawan	0.699
Kepuasan Kerja	0.539

Sumber: Data olahan SmartPLS 3.3.9

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R-Square kinerja karyawan sebesar 0.699. Artinya adalah sebesar 69,9% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian penghargaan dan kepuasan kerja dan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Sedangkan variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh R-Square sebesar 0.539. Artinya adalah sebesar 53,9% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh pemberian penghargaan. Dan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Analisis Regresi Intervening

Variabel intervening yakni variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian variabel intervening menggunakan metode analisis jalur (path analysis) yakni merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Tabel 5. Hasil Uji Direct Effect (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pemberian Penghargaan (X) > Kepuasan Kerja (Z)	0.734	0.729	0.082	8.963	0.000
Pemberian Penghargaan (X) > Kinerja Karyawan (Y)	0.469	0.467	0.195	2.403	0.017
Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	0.429	0.433	0.174	2.459	0.014

Sumber: Data olahan SmartPLS 3.3.

Tabel 6. Hasil Uji Indirect Effect (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pemberian Penghargaan (X) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	0.315	0.318	0.144	2.189	0.029

Sumber: Data olahan SmartPLS 3.3.9

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas diatas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemberian penghargaan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru secara keseluruhan dalam kategori sangat setuju. Pada variabel pemberian penghargaan dimensi penghargaan intrinsik dan ekstrinsik memiliki nilai yang sama. Pada variabel kinerja karyawan dimensi yang paling tinggi yaitu pada dimensi kualitas kerja dan dimensi yang paling rendah yaitu pada dimensi ketepatan waktu. Kemudian pada variabel kepuasan kerja dimensi yang paling tinggi yaitu pada dimensi pekerjaan itu sendiri sedangkan dimensi yang paling rendah yaitu dimensi rekan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan (X) terhadap kepuasan kerja (Z) pada Alpha Hotel Pekanbaru terdapat pengaruh signifikan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian penghargaan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Alpha Hotel Pekanbaru terdapat pengaruh signifikan.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Alpha Hotel Pekanbaru terdapat pengaruh signifikan.
5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian penghargaan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Alpha Hotel Pekanbaru terdapat pengaruh signifikan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian, pemberian penghargaan yang diterapkan perusahaan sudah sangat baik, namun perusahaan harus selalu melakukan pembenahan, peninjauan atau *review* secara berkala untuk memastikan bahwa tidak terdapat kesalahan dalam pemberian penghargaan sehingga tepat sasaran.
2. Dengan terbuktinya pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru, maka disarankan kepada pemimpin Alpha Hotel Pekanbaru perlu memperhatikan pemberian penghargaan baik itu penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik dan kepuasan kerja karyawan, karena pada penelitian kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya perusahaan juga harus mempertahankan dan meningkatkan pemberian penghargaan, seperti pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus sesuai dengan kinerja karyawan, serta pemberian tunjangan. Karena dengan pelaksanaan pemberian penghargaan yang baik, maka karyawan akan merasa puas atas penghargaan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang telah diperolehnya dari perusahaan, maka karyawan akan membalasnya dengan waktu, tenaga dan pikirannya untuk perusahaan kemudian akan bekerja secara maksimal sehingga hasil kerjanya akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.
3. Kepada peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian sejenis dengan objek perusahaan lain yang memiliki jenis industri yang berbeda, sehingga diharapkan hasil penelitian tersebut memiliki kemampuan generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Bedjo, Siswanto. (2000). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . (2020). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2*. Yogyakarta: BPFE.
- . (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- . (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. TE. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, cetakan kelima* . Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Surakarta: Muhammadiyah Univercity Press.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyadi, & Johny Setiawan. (2001). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- . (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nizammudin, Azan, K., Ashoer, M., Nuramini, A., Dewi, I., Abrory, M., et al. (2021). *Metodologi Penelitian*. Bengkalis: DOTPLUS.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riva'i, Veithzal. (2004). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- . (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Prenhallindo.
- . (2015). *Perilaku Organisasi Edisi Kesembilan*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3X Baca*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Umar, H. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep Dasar & Teori*. Jakarta Timur: UNJ PRESS.
- Werther, WB & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personel Management*. New York: McGraw Hill Inc.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana. **Jurnal**
- Adedeji, A. N., Sidique, S. F., Rahman, A. A., & Law, S. H. (2016). The Role of Local Content Policy in Local Value Creation in Nigeria's Oil Industry: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *Jurnal Resources Policy* , 61-73.
- Andrew M.C. Mamesah, L. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.3* , 600-611.
- Apriyanti, Harahap, J. M., & Hasibuan, M. I. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 3 No. 2*, 01-10.
- Eko Purnomo, E. S. (2020). Analisis Masa Kerja dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis Vol. 5 No.1* , 36.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Jurnal of Marketing Research Vol. 18 No.1* , 39.
- Jalal, R. N.-U.-D., & Zaheer, M.A. (2017). Does Job Satisfaction Mediate the Relationship of Workload, Remuneration and Psychological Reward with Job Performance?. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 7 No.9*.
- Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*, 973-997.
- Khan, I., Shahid, M., Nawab, S & Wali, KK. (2013). "Influence Of Intrinsic And Extrinsic Rewards On Employee Performance: The Banking Sector Of Pakistan". *Academic Reserarch International, Vol. 4 No. 1*, Page 282
- Kumorojati, D., & Endratno, H. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 2 No. 1*, 58-72.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora Vol. 6, No. 1*, 1-6.
- Maharena Ria Pranavianti, E. N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Resto Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 312-322.
- Prakosa, A. S., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV Bukit Dewi Semarang). *Jurnal Unpad Vol 6, No 1*, 1-8.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading . *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 9, No. 1*, 57-63.
- Purwanto S. Katidjan, S. P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 432.
- Rachmawan, P. T., & Aryani, D. N. (2020). Kepemimpinan Spritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol. 21 No. 2*, 136-148.
- Rega, A., Sampeadi, & Utami, W. (2015). Pengaruh Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Stikes Bhakti Al Qodiri Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1-7.
- Rini Dibyantoro, M. I. ((2017)). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Duta Oktan Semesta Palembang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4-8.

- Salamah, E. U. (2015). Structural Equation Modeling-Partial Least Square untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/Kota di Jawa Timur (Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013). *Jurnal Sains dan Seni ITS Vol. 4, No.2*, 169.
- Sayyida, A. (2018). Perkembangan Structural Equation Modeling (SEM) dan Aplikasinya dalam Bidang Ekonomi. *Jurnal "Performance" Bisnis Akuntansi Volume 8 No. 1* , 10.
- Septi Muzaiyanah, P. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Unlimited Terhadap Loyalitas dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 1-17.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Ecodemica*, 226-227.
- Sugiarto, E. (2016). Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada UD. Dika Jaya Motor Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Volume I No.01*, 38.
- Suryani, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *Jenius. Vol. 2, No. 3*, 423.
- Syahril, R. R. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Vol.3, No.1*, 23-37.
- Umayah, A. D. (2015). Pengaruh Sistem Reward, Job Relevant Information (JRI), Dan Manager's Value Orientation Towards Innovation (VOI Manajer) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Wika Gedung Jakarta). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1).
- Wasiati, H. (2018). Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Informatika Vol. 2 No. 1*, 44-57.
- Yenni, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menata Volume2, No. 2*, 28.
- Zahrah Putri Ramadhani, M. R. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 4*, 1-12.
- Skripsi**
- Anggraini, N. Y. (2013). Pengaruh Penghargaan Intrinsik Dan Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Kantor Perum Perhutani Bondowoso. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Bobo, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Master*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Naharotul, Evi. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PT. JNE Jember. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.