


## **PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI HOTEL TRUNTUM PADANG**

\*M. Fadlan Fahrezi

 <https://orcid.org/>

Universitas Negeri Padang  
Departemen Pariwisata & Perhotelan  
Fadlanfahrezi15@gmail.com

Feri Ferdian

 <https://orcid.org/>

Universitas Negeri Padang

**Abstract:** Riset ini dilatarbelakangi atas terdapatnya kasus terpaut elastis riset ialah kemampuan pegawai, kebahagiaan kegiatan atas reward. Tujuan riset ini ialah buat menganalisa dampak reward kepada kemampuan pegawai hendak dimediasi kebahagiaan kegiatan di penginapan Truntum Padang. Konsep riset hendak dipakai periset ialah riset kuantitatif atas pendekatan asosiatif kausal. Riset ini dicoba di Penginapan Truntum Padang hendak berada di Jalur Gereja Nomor. 34, Balik Tangsi, Kecamatan Padang Barat. Riset ini dilaksanakan atas bulan Juni hingga bulan Agustus 2024. Metode sampling hendak dipakai ialah ilustrasi bosan ialah sebesar 58 orang pegawai senantiasa di Penginapan Truntum Padang. Metode pengumpulan informasi hendak dipakai ialah atas pemberian angket keatas responden hendak jadi poin dalam riset. Metode analisa informasi dalam riset ini memakai metode analisa deskriptif. Bersumber pada hasil riset lewat aplikasi smartpls 4 didapat hasil kalau reward, kebahagiaan kegiatan pegawai& kemampuan pegawai terletak atas jenis amat baikatas angka pada umumnya  $\geq 85$ . Reward tidak berimbas langsung dengan cara penting kepada kemampuan pegawai atas angka p- Value  $0,055 \geq 0,05$ . Reward berimbas dengan cara penting kepada kebahagiaan kegiatan atas angka p- Value  $0,00 \leq 0,05$ . Kebahagiaan Kegiatan berimbas dengan cara penting kepada kemampuan pegawai atas angka p- Value  $0,00 \leq 0,05$ . Reward berimbas dengan cara penting kepada kemampuan pegawai hendak dimediasi kebahagiaan kegiatan, perihal ini disebabkan angka p- Value  $0,001 \leq 0,05$ .

**Keywords:** *Efek, Reward, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja*

### **PENDAHULUAN**

Truntum Penginapan Atasan ialah suatu penginapan bintang 4 akan tahun 2021 terkini saja melaksanakan re-branding atas Grand Inna Padang Penginapan *Convention & Exhibition* ke Penginapan Truntum Padang. Terdapat di jantung Kota Padang akan cuma berjarak sebagian menit atas jantung bidang usaha kota, kegiatan menguntungkan & Tepi laut Padang, 50 menit atas Lapangan terbang Global Minangkabau. Penginapan Truntum Padang Berada di Kota Padang, Sumatera Barat, persisnya di Jalur Gereja Nomor. 34, Balik Tangsi, Kecamatan Padang Barat. Kemampuan pegawai Penginapan Truntum Padang mempunyai sebagian kasus akan ditemui dikala periset melaksanakan magang. Periset menciptakan kasus semacam mutu kemampuan pegawai sedang nampak kecil perihal ini di bawa oleh informasi evaluasi kemampuan pegawai Penginapan Truntum Padang.

Bagi Puwanethiren (2011) dalam (Panca et al., 2019), reward terdiri atas semua bagian badan, cara, ketentuan & kegiatan pengumpulan ketetapan bagi distribusinya buat membagikan ganti rugi & khasiat atas pegawai selaku balasan atas kontribusinya keatas badan. Reward pula bisa dimaksud selaku timbal balik akan diserahkan oleh sesuatu badan / administrator atas pegawai / partisipan penataran pembibitan kala mereka dikira sanggup melakukan kewajiban / kewajiban akan diserahkan oleh badan atas bagus & lekas. Tujuan pemberian apresiasi (reward) bagi (Keagungan, 2021) antara lain: Reward bisa menghasilkan ikatan kerjasama resmi antara donatur kegiatan atas pegawai, atas ketentuan pegawai wajib melakukan tugasnya atas bagus, sebaliknya donatur kegiatan harus melunasi bayaran kontrak / ganti rugi akan sudah disetujui; Kebahagiaan kegiatan atas berikan apresiasi atas pegawai, bisa penuhi keinginan raga, status sosial, & egoistiknya buat mendapatkan kebahagiaan kegiatan; Pangkal efisien Bila program reward lumayan besar, hingga industri hendak lebih gampang memperoleh pegawai akan bermutu; Bila reward nya lumayan besar, hingga administrator atas gampang memotivasi bawahannya; Kemantapan pegawai atas prinsip apresiasi akan seimbang, pantas & program eksternal akan bersaing & tidak berubah- ubah, hingga kemantapan pegawai hendak lebih aman sebab turnover relatif kecil; Atas program

reward akan lumayan besar, hingga patuh pegawai hendak bertambah. Efek sindikat pekerja Program ganti rugi akan bagus bisa menjauhi efek sindikat pekerja & membolehkan pegawai buat fokus atas profesi mereka.

Kemampuan pegawai yakni hasil kegiatan / hasil kegiatan akan bagus mutu / jumlah akan digapai oleh pangkal energi orang dalam durasi khusus atas melakukan tugasnya cocok atas tanggung jawab akan diserahkan keatasnya. Kemampuan pegawai yakni seluruh hasil akan diserahkan sepanjang melaksanakan kewajiban / aktivitas khusus dalam waktu durasi khusus (Aisyah, 2020). Pendapatan kemampuan bisa diukur atas mendeskripsikan pendapatan keatas standar penilaian khusus akan diresmikan oleh industri. Berartinya untuk industri buat mengenali hasil kegiatan karyawannya atas tiap rentang waktu, alhasil mengenali data hal hasil akan digapai, mutu & jumlah penciptaan, & hasil kegiatan tiap pegawai (Daulay et al., 2019). Mangkunegara, 2017 dalam (Nabawi, 2019) mengemukakan kalau penanda kemampuan yakni: 1) mutu, ialah seberapa bagus karyawan melaksanakan apa akan wajib dicoba, 2) jumlah, yakni berapa lama karyawan bertugas dalam satu hari. Jumlah itu terlihat dalam kecekatan kegiatan tiap karyawan, 3) Penerapan kewajiban kegiatan, yakni sepanjang mana karyawan bisa melaksanakan profesinya atas cara cermat / tanpa kekurangan, & 4) Tanggung jawab, yakni pemahaman hendak tanggung jawab pegawai keatas profesi akan wajib dicoba.

Bagi Harahap & Khair, 2019 kebahagiaan kegiatan ialah tingkatan perasaan suka seorang selaku evaluasi positif keatas profesinya & area kegiatan akan sesuai. Faktor- faktor itu efek timbulnya kebahagiaan pegawai cocok atas karakter tiap- tiap pegawai. (Mangkunegara, 2011) kebahagiaan kegiatan karyawan bisa diefeki oleh: Aspek karyawan ialah intelek (Intelligence Quotient(IQ)), kemampuan spesial, baya, tipe kemaluan, situasi raga, pendidikan, pengalaman kegiatan, era kegiatan, karakter karyawan, marah, pola pikir, anggapan & tindakan kegiatan; Aspek Tempat Kegiatan. Aspek tempat kegiatan mencakup tipe profesi, bentuk badan, jenjang (kalangan), status, mutu pengawasan, keamanan keuangan, kesempatan perkembangan, interaksi sosial, & ikatan kegiatan.

Aspek awal akan efek kemampuan yakni reward.“ Reward dapat dimaknai selaku suatu apresiasi atas industri berbentuk balasan. Reward mencuat buat memotivasi seorang biar aktif dalam melaksanakan tanggung jawab sebab ada asumsi kalau atas pemberian hadiah atas hasil profesinya, pegawai hendak lebih bertugas maksimum akan berarti hendak tingkatan kinerjanya. Pegawai sudah hadapi kenaikan kebahagiaan kegiatan akan penting selaku hasil atas kemampuan pegawai, Tidak hanya itu riset sudah membuktikan kalau apresiasi moneter & intelektual memefeki positif & penting keatas tingkatan kebahagiaan kegiatan pegawai. Kebahagiaan kegiatan yakni perasaan akan dialami pegawai dikala melaksanakan profesinya. Kebahagiaan kegiatan bisa menghasilkan perasaan akan mengasyikkan akan memotivasi pegawai dalam menuntaskan profesinya. Bila pegawai tidak merasa puas hingga pegawai hendak berat kaki dalam melaksanakan tugasnya alhasil menimbulkan tujuan industri tidak berhasil (Bhastary, 2020). Penginapan Truntum Padang mempraktikkan sistem reward akan berbentuk pendapatan, tambahan, bantuan, & pemberian advertensi buat pegawai. Atas terdapatnya system reward itu, industri berambisi pegawai lalu bertambah. Bila pemberian reward tidak dicermati atas bagus, hingga hendak memefeki keatas pangkal energi orang itu sendiri ialah hendak merendahkan tingkatan kemampuan akan berefek atas menyusutnya mutu jasa Penginapan Truntum Padang.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam riset ini, periset memakai tata cara riset kuantitatif. Dimana, bagi (Tukiran, 2018) tata cara riset kuantitatif ialah tata cara riset akan data- datanya diklaim dalam wujud nilai. Watak atas riset ini yakni asosiatif. Dimana, bagi (Sugiyono, 2018) riset asosiatif yakni riset akan bermaksud buat mengenali ikatan antara 2 elastis / lebih, mencari andil, efek, & ikatan akan bertabat kausalitas, ialah antara elastis leluasa (*independent*) & elastis terikat (*dependent*). Atas menggunakan tata cara itu, periset mau meninjau & mengenali, sepanjang mana“ Efek Reward keatas Kemampuan Pegawai atas Kebahagiaan Kegiatan selaku elastis intervening (riset permasalahan atas Pegawai Penginapan Truntum Padang)”. Dalam riset ini

informasi & data digabungkan lewat responden atas memakai angket. Informasi akan di dapat hendak dilihatkan atas cara deskriptif & atas kesimpulannya hendak di analisa buat mencoba anggapan.

Metode pengumpulan ilustrasi dalam riset ini yakni metode sampling bosan ialah metode determinasi ilustrasi apabila seluruh badan populasi dipakai selaku ilustrasi. Atas perihal ini, periset mengutip ilustrasi serupa atas jumlah populasi ialah sebesar 58 orang pegawai senantiasa di Penginapan Truntum Padang. Ada 3 elastis atas riset ini, antara lain variable dependent (reward). Variable independent (Kemampuan pegawai) & variable perantaraan (kebahagiaan kegiatan). Pengukuran elastis reward memakai 4 penanda berasal atas Sandra 2021, antara lain: Pendapatan, Advertensi, Tambahan & Penghargaan & pengakuan.

Bagi Sekartini (2016: 72) Penanda atas kebahagiaan kemampuan pegawai yakni selaku selanjutnya: mutu profesi, jumlah output, penerapan kewajiban & tanggung jawab. Penanda Kebahagiaan Kegiatan Penanda kebahagiaan kegiatan bagi Robbins & Judge (2009: 119), melaporkan terdapat aspek kebahagiaan kegiatan ialah: kebahagiaan keatas profesi, kebahagiaan keatas pengontrolan atasan, kebahagiaan keatas kawan kegiatan & peluang advertensi. Metode pengumpulan informasi akan dipakai yakni atas pemberian angket atas responden akan jadi poin dalam riset. Angket tertutup ialah angket akan dipakai periset dalam riset ini. Metode analisa informasi dalam riset ini memakai metode analisa deskriptif & analisa inferensial. Bagi Sugiyono (2017: 21) analisa deskriptif ialah statistik akan dipakai dalam menganalisa informasi atas metode melukiskan / mendefinisikan informasi akan terkumpul tanpa berarti membuat kesimpulan.

## **HASIL & PEMBAHASAN**

Bersumber atas hasil riset bisa didapat kalau atas 58 responden, 38 antara lain / 65, 52% berjenis kemaluan laki- laki, & lebihnya sebesar 34, 48% / 20 responden berjenis kemaluan perempuan. Hingga bisa disimpulkan kalau kebanyakan responden berjenis kemaluan laki- laki. Atas karakteristik umur, 29 responden / 66, 29% mempunyai umur 21- 30 tahun. Umur 31- 40 tahun sebesar 22 responden / 31, 46%. Sedangkan lebihnya sebesar 7 responden / 2, 25% berumur

40 tahun. Hingga bisa disimpulkan kalau kebanyakan responden berusia 21- 30 tahun. Atas karakteristik pendidikan terakhir, akan berakal SMA- Cocok berjumlah 20 responden / 34, 48%. Pendidikan Akta sebesar 19 / 32, 76% atas keseluruhan responden. Lebihnya sebesar 32, 76% / 19 responden mempunyai tingkatan pendidikan Ahli. Hingga bisa disimpulkan kalau kebanyakan responden berakal SMA- Sederajat. Atas karakter bersumber atas unit. HRD sebesar 5 responden / 8, 62%. *Front office* sebesar 5 responden / 8, 62%. *Accounting* sebesar 8 responden / 13, 79%. *Food & Beverage Product* sebesar 9 responden / 15, 52%. *Food & Beverage Service* sebanyak 8 responden / 13, 79%. *Engginering* sebesar 9 responden / 15, 552%. *Housekepping* 9 responden / 15, 52%. & sisanyan sebesar 5 responden / 8, 62% terletak di unit sales marketing. Atas karakter bersumber atas lama bertugas, 22 responden / 31, 46% sudah bertugas<lt; 1 tahun. Akan bertugas 3- 5 tahun sebesar 22 responden / 31, 46%. Akan bertugas sepanjang 3- 5 tahun sebesar 8 responde / 13, 79%. Lebihnya sebesar 6 responden / 10, 34% bertugas 5 tahun. Hingga bisa disimpulkan kalau kebanyakan responden bertugas selama 1 tahun.

Desksripsi elastis riset / analisa deskriptif dicoba buat memandang cerminan biasa hal balasan responden keatas pertanyaan- pertanyaan di dalam kepingan angket akan diajukan dalam wujud rasio Likert. Angket akan dipakai terdiri atas 3 elastis ialah, reward, kebahagiaan kegiatan & kemampuan pegawai. Buat variable reward terdiri atas sebagian indicator ialah pekerjaain it sendiri, imbalan, kesempatan advertensi, pengawasan & kawan kegiatan. Buat variable kemampuan pegawai pula mempunyai indicator antara lain mutu, jumlah, ketetapan durasi, efektifitas & independensi. Buat variable kebahagiaan kegiatan ada sebagian indicator ialah kebahagiaan atas profesi itu

sendiri, kebahagiaan atas pendapatan, kebahagiaan atas *advertensi* & kebahagiaan atas survive. Selanjutnya hendak dideskripsikan *reward* di penginapan Truntum Padang, yaitu:

**Bagan 1. Hasil Tingkat Capaian Relative (TCR) *Reward* Hotel Truntum Padang**

| No                           | Pernyataan  | Mean        | TCR (%)      | Keterangan       |
|------------------------------|---|-------------|--------------|------------------|
| <b>Pekerjaan itu sendiri</b> |   |             |              |                  |
| 1                            | Aku merasa telah cocok atas tanggung jawab profesi hendak aku punya.                            | 4,43        | 88,62        | Amat Baik        |
| 2                            | Aku percaya kalau profesi aku membagikan tantangan hendak mencukupi.                            | 4,52        | 90,35        | Amat Baik        |
| 3                            | Aku merasa kewajiban & kedudukan aku dalam profesi ini amat nyata.                              | 4,52        | 90,34        | Amat Baik        |
| Rata-rata Indikator          |   | 4,49        | 89,77        | Amat Baik        |
| <b>Upah</b>                  |   |             |              |                  |
| 4                            | Aku merasa pendapatan hendak aku dapat cocok atas partisipasi hendak aku berikan                | 4,47        | 89,31        | Amat Baik        |
| 5                            | Aku senang atas bentuk eskalasi pendapatan di industri ini.                                     | 4,48        | 89,66        | Amat Baik        |
| 6                            | Aku percaya kalau sistem penggajian di industri ini seimbang.                                   | 4,41        | 88,28        | Amat Baik        |
| Rata-rata Indikator          |   | 4,45        | 89,08        | Amat Baik        |
| <b>Peluang Promosi</b>       |   |             |              |                  |
| 7                            | Aku merasa mempunyai peluang hendak seimbang buat memperoleh <i>advertensi</i> .                | 4,47        | 89,31        | Amat Baik        |
| 8                            | Aku kerap memperoleh data hal kesempatan <i>advertensi</i> di industri.                         | 4,41        | 88,28        | Amat Baik        |
| 9                            | Aku percaya kalau cara <i>advertensi</i> di industri ini transparan                             | 4,41        | 88,28        | Amat Baik        |
| Rata-Rata Variabel           |   | 4,43        | 88,62        | Amat Baik        |
| <b>Pengawasan</b>            |   |             |              |                  |
| 10                           | Aku merasa pengawasan hendak diserahkan oleh pimpinan aku menolong tingkatkan kinerja aku.      | 4,45        | 88,96        | Amat Baik        |
| 11                           | Aku kerap menyambut korban balik konstruktif atas pimpinan aku.                                 | 4,33        | 86,55        | Amat Baik        |
| 12                           | Aku besar hati atas mutu edukasi hendak diserahkan oleh pimpinan aku.                           | 4,36        | 87,24        | Amat Baik        |
| Rata-rata Variabel           |   | 4,38        | 87,59        | Amat Baik        |
| <b>Rekan Kerja</b>           |   |             |              |                  |
| 13                           | Aku cocok atas kerjasama dampingi kawan kegiatan di tempat kegiatan aku.                        | 4,41        | 88,62        | Amat Baik        |
| 14                           | Aku merasa kawan kegiatan aku membagikan sokongan hendak mencukupi dalam menuntaskan kewajiban. | 4,41        | 88,62        | Amat Baik        |
| 15                           | Aku percaya kalau ikatan interpersonal aku atas kawan kegiatan amat bagus.                      | 4,39        | 87,93        | Amat Baik        |
| Rata-rata Indikator          |   | 4,41        | 88,28        | Amat Baik        |
| <b>Rata-Rata Variabel</b>    |   | <b>4,43</b> | <b>88,67</b> | <b>Amat Baik</b> |

Berdasarkan table diatas dapat diketahui nilai rata-rata variable *reward* sebesar 4,43 atas nilai tingkat caaian relative (TCR) sebesar 88,67 berada dikategori amat baik. Berikut akan dideskripsikan kinerja karyawan di hotel Truntum Padang, yaitu:

**Bagan 2. Hasil Tingkat Capaian Relative (TCR) Kinerja Karyawan Hotel Truntum Padang**

| No              | Pernyataan   | Mean | TCR   | Keterangan |
|-----------------|--|------|-------|------------|
| <b>Kualitas</b> |  |      |       |            |
| 1               | Aku percaya kalau mutu hasil kegiatan aku amat bagus.                                  | 4,45 | 88,97 | Amat Baik  |
| 2               | Aku kerap menyambut korban balik positif hal mutu kegiatan aku.                        | 4,45 | 88,97 | Amat Baik  |
| 3               | Aku merasa mempunyai lumayan pangkal energi buat menggapai mutu kegiatan hendak besar. | 4,47 | 89,31 | Amat Baik  |

|                        |   |      |       |           |
|------------------------|---|------|-------|-----------|
| Rata-rata Indikator    |   | 4,45 | 89,08 | Amat Baik |
| <b>Kuantitas</b>       |   |      |       |           |
| 4                      | Aku kerap sanggup menuntaskan kewajiban cocok atas sasaran hendak diresmikan.             | 4,47 | 89,31 | Amat Baik |
| 5                      | Aku percaya kalau keahlian aku dalam menuntaskan profesi pas durasi amat bagus.           | 4,47 | 89,31 | Amat Baik |
| 6                      | Aku merasa bobot kegiatan aku cocok atas kapasitas aku.                                   | 4,47 | 89,31 | Amat Baik |
| Rata-rata Indikator    |   | 4,47 | 89,31 | Amat Baik |
| <b>Ketetapan Waktu</b> |   |      |       |           |
| 7                      | Aku kerap sanggup menuntaskan kewajiban cocok atas batas waktu durasi akan diresmikan.    | 4,45 | 88,97 | Amat Baik |
| 8                      | Aku percaya kalau aku efisien dalam menata durasi buat menuntaskan profesi.               | 4,47 | 89,31 | Amat Baik |
| 9                      | Aku merasa mempunyai lumayan durasi buat menuntaskan seluruh kewajiban hendak diserahkan. | 4,47 | 89,31 | Amat Baik |
| Rata-Rata Variabel     |   | 4,46 | 89,20 | Amat Baik |
| <b>Efektivitas</b>     |   |      |       |           |
| 10                     | Aku yakin bahwa aku efektif dalam menggapai tujuan profesi aku.                           | 4,47 | 89,31 | Amat Baik |
| 11                     | Aku merasa sanggup menuntaskan masalah di tempat kegiatan atas bagus.                     | 4,47 | 89,31 | Amat Baik |
| 12                     | Aku yakin bahwa strategi kerja aku menolong tingkatan daya guna kegiatan aku.             | 4,45 | 88,97 | Amat Baik |
| Rata-rata Indikator    |   | 4,46 | 89,20 | Amat Baik |
| <b>Kemandirian</b>     |   |      |       |           |
| 13                     | Aku kerap sanggup menuntaskan tugas tanpa dorongan atas orang lain.                       | 4,43 | 88,62 | Amat Baik |
| 14                     | Aku percaya kalau aku bisa mengutip ketetapan sendiri di tempat kegiatan.                 | 4,41 | 88,28 | Amat Baik |
| 15                     | Aku merasa mempunyai lumayan keyakinan diri buat bertugas dengan cara mandiri             | 4,52 | 90,34 | Amat Baik |
| Rata-rata Indikator    |   | 4,45 | 89,08 | Amat Baik |
| Rata-Rata Variabel     |   | 4,46 | 89,17 | Amat Baik |

Bersumber atas table diatas bisa dikenal angka atas umumnya variable kemampuan pegawai sebesar 4,46 atas angka tingkatan capaian relative (TCR) sebesar 89,17 terletak dikategori amat bagus. Selanjutnya hendak dideskripsikan kebahagiaan kegiatan di penginapan Truntum Padang, ialah:

**Table 3. Frekuensi Hasil Kepuasan Kerja Hotel Truntum Padang**

| No   | Pernyataan  | Mean | TCR   | Keterangan |
|--|---|------|-------|------------|
| <b>Kepuasan Atas Pekerjaan Itu Sendiri</b> |   |      |       |            |
| 1  | Aku puas atas variasi tugas dalam pekerjaan aku .                               | 4,36 | 87,24 | Amat Baik  |
| 2  | Aku yakin bahwa pekerjaan aku menarik dan menantang.                            | 4,38 | 87,59 | Amat Baik  |
| 3  | Aku merasa beban kerja & waktu istirahat aku seimbang.                          | 4,48 | 89,65 | Amat Baik  |
| Rata-rata Indikator                        |   | 4,41 | 88,16 | Amat Baik  |
| <b>Kepuasan Atas Gaji</b>                  |   |      |       |            |
| 4  | Aku merasa gaji aku cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup aku.                   | 4,41 | 88,28 | Amat Baik  |
| 5  | Aku merasa puas atas tunjangan akan aku terima selain gaji pokok.               | 4,43 | 88,62 | Amat Baik  |
| 6  | Aku yakin bahwa keseluruhan paket remunerasi aku memuaskan.                     | 4,45 | 88,62 | Amat Baik  |
| Rata-rata Indikator                        |   | 4,43 | 88,62 | Amat Baik  |
| <b>Kepuasan Atas Promosi</b>               |   |      |       |            |
| 7  | Aku merasa puas atas proses promosi di perusahaan ini adil & transparan.        | 4,45 | 88,97 | Amat Baik  |
| 8  | Aku puas atas kecepatan promosi akan aku terima.                                | 4,40 | 87,93 | Amat Baik  |
| 9  | Aku yakin bahwa kriteria akan digunakan untuk promosi di perusahaan ini sesuai. | 4,36 | 87,24 | Amat Baik  |

|                              |   |      |       |           |
|------------------------------|---|------|-------|-----------|
| Rata-Rata Variabel           |   | 4,40 | 88,05 | Amat Baik |
| <b>Kepuasan Atas Survive</b> |   |      |       |           |
| 10                           | Aku merasa puas atas keterlibatan atasan dalam pengembangan karir aku.              | 4,38 | 87,59 | Amat Baik |
| 11                           | Aku merasa puas karena atasan aku mendengarkan & menghargai masukan atas aku.       | 4,48 | 89,66 | Amat Baik |
| 12                           | Aku puas atas dukungan akan diberikan atasan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. | 4,41 | 88,28 | Amat Baik |
| Rata-rata Indikator          |   | 4,43 | 88,51 | Amat Baik |
| Rata-Rata Variabel           |   | 4,42 | 82,33 | Baik      |

Bersumber atas table diatas bisa dikenal angka atas umumnya variable kemampuan pegawai sebesar 4, 46 atas angka tingkatan capaian relative (TCR) sebesar 89, 17 terletak dikategori amat bagus. Atas memakai aplikasi SmartPLS v. 4. 1. 0. 7 bisa didapat kalau tidak terdapat item akan tidak asi atas seluruh elastis. Perihal ini sebab seluruh angka outer loading  $\geq 0, 70$ . Hingga pengetesan anggapan dapat dilanjutkan. Bagan dibawah ini menampilkan angka AVE atas tiap variable akan dianalisis:

**Bagan 4. Average Variance Extracted (AVE)**

| Variabel Peneliti | Average Variance Extracted (AVE) |
|-------------------|----------------------------------|
| Reward            | 0,575                            |
| Kinerja Karyawan  | 0,635                            |
| Kepuasan Kerja    | 0,507                            |

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS 4 (2024)

Bersumber atas hasil di atas, bisa disimpulkan kalau seluruh elastis sudahenuhi persyaratan (lebih atas 0, 5). Hingga pengetesan berikutnya sudah dapat dicoba. Dalam riset ini percobaan *discriminant validity* atas tata cara *Fornell- Larcker Criterion* yakni selaku selanjutnya:

**Bagan 5. Hasil Fornel-Larcker Criterion**

|                  | Employee Resilience | Perceived Organizational Support | Turnover Intention |
|------------------|---------------------|----------------------------------|--------------------|
| Reward           | 0,712               | -                                | -                  |
| Kinerja Karyawan | 0,773               | 0,797                            | -                  |
| Kepuasan Kerja   | 0,887               | 0,660                            | 0,758              |

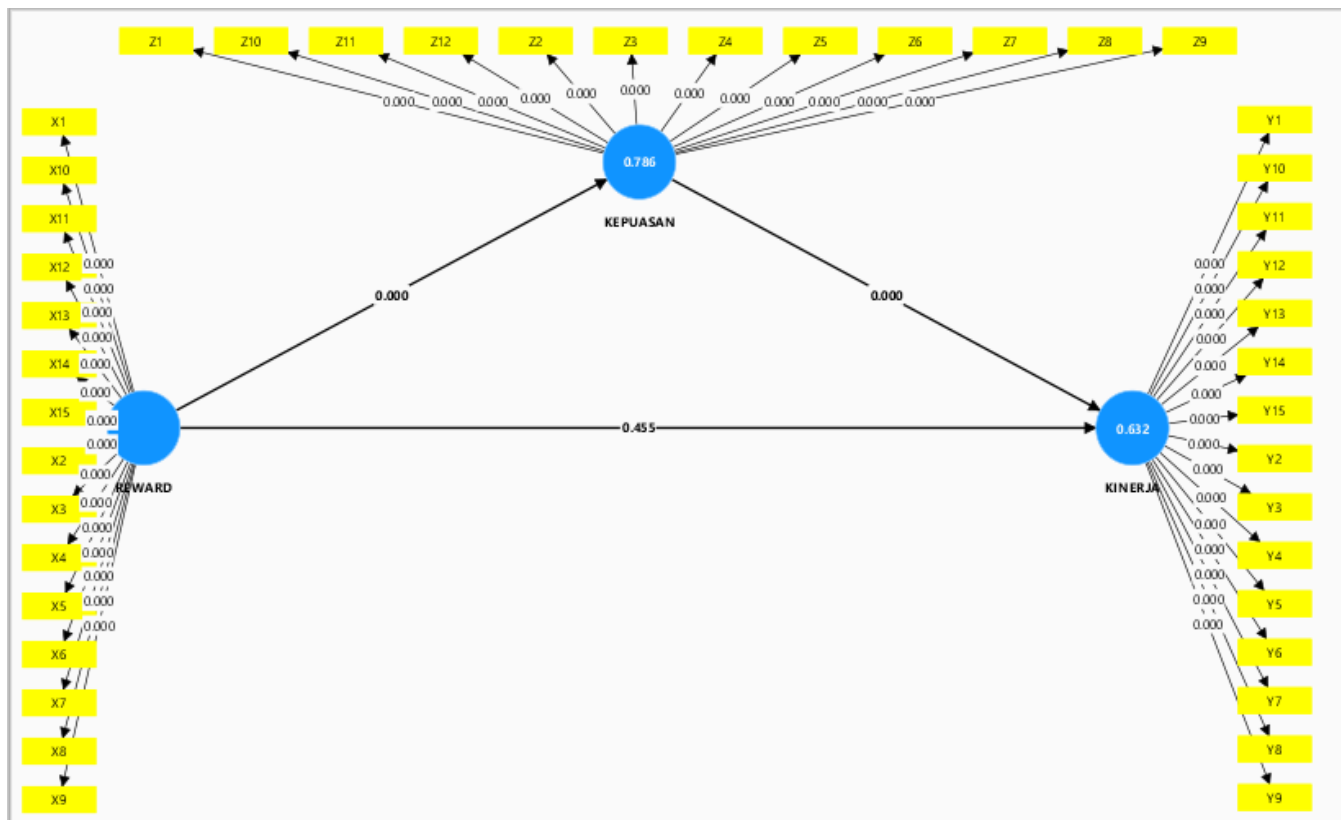
Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4 (2024)

Bersumber atas bagan diatas membuktikan kalau atas statment atas tiap- tiap elastis seluruhnya diklaim asi, perihal ini disebabkan angka Discriminant Validity  $\geq 0, 70$ . Buat mencoba apakah instrumen itu reliabel diamati atas angka composite reliability gulungan penanda akan mengukur sesuatu konstruk & pula angka Cronbach' s Alpha. Reliabilitas elastis dibilang bagus bila mempunyai angka Cronbach' s Alpha lebih atas 0, 70 (Ghozali, 2018) :

**Bagan 6. Composite Realibility**

|                  | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|------------------|------------------|-----------------------|
| Reward           | 0,953            | 0,958                 |
| Kinerja Karyawan | 0,973            | 0,977                 |
| Kepuasan Kerja   | 0,969            | 0,972                 |

Pengetesan anggapan dalam riset ini memakai anggapan 2 arah. Tahap selanjutnya yakni menyamakan angka t jumlah atas t bagan. Anggapan hendak dibilang penting bila mempunyai angka t jumlah lebih besar atas t bagan ( $t \text{ jumlah} \geq t \text{ bagan}$ ) atas penting atas alpha 0, 05. Dalam riset ini, selanjutnya yakni hasil percobaan anggapan akan bisa diamati atas lukisan 4 & bagan 18:



Gambar 1. Path Coefisien

**Bagan 7. Efek Langsung (Direct Effect)**

|                                   | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics ((O/STDEV))</i> | <i>P Values</i> |
|-----------------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan | 0,486                      | 0,484                  | 0,138                             | 3,516                           | 0,000           |
| Reward → Kepuasan Kerja           | 0,705                      | 0,715                  | 0,072                             | 9,812                           | 0,000           |
| Reward → Kinerja Karyawan         | 0,276                      | 0,282                  | 0,144                             | 1,917                           | 0,055           |

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4 (2024)

Bersumber atas hasil percobaan anggapan langsung akan ada atas lukisan 4. & pula bagan 18, bisa disimpulkan keadaan selaku selanjutnya: Reward akan tidak memefeki atas cara penting keatas Kemampuan Pegawai, perihal ini disebabkan angka p- Value  $0,055 \geq 0,05$ , Reward memefeki atas cara penting keatas Kebahagiaan Kegiatan, perihal ini disebabkan angka p- Value  $0,000 \leq 0,05$  & Kebahagiaan Kegiatan memefeki atas cara penting keatas Kemampuan Pegawai, perihal ini disebabkan angka p- Value  $0,000 \leq 0,05$ .

1. Reward Penginapan Truntum Padang

Reward di penginapan Truntum Padang terletak dikategori amat bagus. Bersumber atas hasil kalkulasi tingkatan capaian responden (TCR) atas elastis reward atas cara totalitas bisa diamati kalau tingkatan reward atas Penginapan Truntum Padang terkategori amat bagus. Perihal ini disebabkan atas elastis reward memperoleh angka mean sebesar 4,43 & TCR sebesar 88,67% & tercantum atas jenis amat bagus. Atas angket reward ada sebagian penanda ialah profesi itu sendiri, imbalan, kesempatan advertensi, pengawasan & kawan kegiatan. Pemberian reward atas pegawai penginapan bisa mempunyai efek positif keatas dorongan & kemampuan pegawai. Pemberian reward atas pegawai penginapan bisa jadi strategi efisien buat tingkatkan dorongan, kemampuan, & kepatuhan pegawai. Tetapi, berarti buat membenarkan kalau sistem reward akan diserahkan seimbang, tembus pandang, & tidak berubah-ubah buat menjauhi efek minus atas dorongan & kemampuan pegawai.

## 2. Kemampuan Pegawai Penginapan Truntum Padang

Kemampuan pegawai di penginapan Truntum Padang berada dikategori amat bagus. Perihal akan bisa dicoba buat menjaga kemampuan pegawai akan amat bagus ialah lebih pas durasi lagi dalam menyelesaikan kewajiban, tingkatkan tingkatan kedatangan. Buat tingkatkan kemampuan pegawai penginapan hingga ada sebagian tahap efisien akan bisa dicoba, antara lain: penataran pembibitan keahlian, pengembangan pekerjaan, diberlakukan pengakuan & pemberian reward.

## 3. Kebahagiaan Kegiatan Pegawai Penginapan Truntum Padang

Kebahagiaan kegiatan pegawai di pabrik penginapan ialah poin berarti akan efek kemampuan, patuh, & kepatuhan pegawai. Kebahagiaan kegiatan pegawai di penginapan diefeki oleh sebagian aspek akan penting antara lain: factor dorongan, factor hygiene (kebijaksanaan industri & administrasi), isi profesi, kawan kegiatan, pimpinan, area kegiatan & advertensi. Bisa disimpulkan kalau kebahagiaan kegiatan pegawai di penginapan Truntum Padang terletak dikategori amat bagus. Bersumber atas tingkatan capaian relative atas kebahagiaan kegiatan pegawai ada sebagian penanda akan berharga amat bagus ialah kebahagiaan atas profesi itu sendiri, kebahagiaan atas pendapatan, kebahagiaan atas advertensi & kebahagiaan atas survive. Buat menjaga & tingkatkan lagi kebahagiaan kegiatan pegawai di penginapan, bermacam strategi bisa diaplikasikan, antara lain ialah: sediakan penataran pembibitan & pengembangan keahlian buat para pegawai, membagikan apresiasi selaku pengakuan kemampuan pegawai, membuat rute pengembangan pekerjaan & lain serupanya.

## 4. Efek Reward keatas Kemampuan Karyawan

Hasil riset menciptakan kalau reward tidak memefeki langsung atas cara penting keatas kemampuan pegawai, perihal ini disebabkan angka  $p\text{-Value } 0,055 \geq 0,05$ . Tetapi bila diamati atas angka  $P\text{-value}$ , reward nyaris saja berengaruh keatas kemampuan pegawai, cuma beda 0,005 saja. Hasil riset ini melukiskan kalau sokongan Penginapan Truntum Padang keatas pemberian reward membagikan lumayan kenaikan keatas tingkatan kemampuan pegawai. Penginapan Truntum Padang selaku salah satu penginapan akan besar di Kota Padang sanggup membagikan reward atas karyawannya berbentuk pemberian imbalan akan seimbang, cocok atas mutu profesi, sistem advertensi akan tembus pandang membuat pegawai bergairah dalam bertugas. Tidak hanya itu Penginapan Truntum Padang pula membagikan sokongan selaku penghargaan & apresiasi atas pegawai akan berprestasi. Sebab perihal itu, tingkatan kemampuan pegawai di Penginapan Truntum Padang pula terletak atas jenis amat besar. Atas begitu, pegawai hendak berupaya bertugas & melaksanakan profesinya cocok atas kewajiban akan telah diserahkan & kegiatan atas lebih bagus lagi supaya menemukan reward akan lebih besar atas Penginapan Truntum Padang.

## 5. Efek Reward keatas Kebahagiaan Kerja

Hasil riset menciptakan kalau Reward memefeki atas cara penting keatas kebahagiaan kegiatan, perihal ini disebabkan angka  $p\text{-Value } 0,000 \leq 0,05$ . Hasil ini membawa alamat kalau terus menjadi besar reward hingga hendak terus menjadi bertambah kebahagiaan kegiatan pegawai Penginapan Truntum Padang. Tingkatan capaian responden (TCR) atas elastis reward atas cara totalitas terkategori amat bagus. Perihal ini diperoleh atas angka mean sebesar 4,43 & TCR sebesar 88,67% atas jenis amat bagus. Hasil ini membawa alamat kalau Penginapan Truntum Padang mensupport terdapatnya system reward, imbalan / kesempatan advertensi atas cara tembus pandang & pegawai sanggup menyesuaikan diri atas situasi profesi. Pegawai akan merasa puas keatas profesinya, area kerjanya, ikatan internalnya (bagus atas pimpinan / kawan kegiatan), & ganti rugi akan diterimanya semacam pendapatan, tambahan, insentif & apresiasi, hendak merasa senang & senang dalam bertugas. Perihal ini tingkatkan tanggung jawab akan besar & komitmen akan kokoh, alhasil pegawai membuktikan patuh kegiatan akan bagus. Kondisi semacam ini berefek positif keatas hasil kegiatan

pegawai, memunculkan kebahagiaan & memotivasi mereka buat bertugas lebih bagus (Zhafirah et al., 2024). Tingginya reward akan diserahkan hingga pegawai merasa lebih puas atas profesi akan dicoba.

#### 6. Efek Kepuasan Kegiatan keatas Kemampuan Karyawan

Hasil riset menciptakan kalau kebahagiaan kegiatan memefeki atas cara penting keatas kemampuan pegawai, perihal ini disebabkan angka p- Value  $0,00 \leq 0,05$ . Hasil ini membawa alamat kalau terus menjadi besar kebahagiaan kegiatan hingga hendak terus menjadi menyusut kemampuan pegawai dalam bertugas. Kebahagiaan kegiatan mempunyai efek akan penting keatas kemampuan pegawai, kalau terus menjadi besar kebahagiaan kegiatan akan dialami pegawai hingga terus menjadi bagus pula kemampuan pegawai. Hendaknya manajemen tingkatkan kebahagiaan kegiatan karyawan paling utama atas tingkatkan kebahagiaan advertensi karyawan dibanding atas peluang advertensi akan diserahkan kebahagiaan, perihal ini bisa efeki kenaikan kemampuan karyawan paling utama atas tingkatkan kegiatan pas durasi karyawan dibanding atas akurasi durasi karyawan. & profesi sempurna.

#### 7. Efek Reward keatas Kemampuan Pegawai Lewat Kebahagiaan Kegiatan.

Hasil riset menciptakan kalau reward memefeki atas cara penting keatas kemampuan pegawai akan dimediasi kebahagiaan kegiatan, perihal ini disebabkan angka p- Value  $0,001 \leq 0,05$ . Hasil ini membawa alamat kalau reward & kebahagiaan kegiatan bisa membagikan efek akan penting keatas kemampuan pegawai di Penginapan Truntum Padang. Keterkaitan atas riset ini yakni industri wajib fokus atas sistem ganti rugi akan lebih bagus buat tingkatkan kemampuan pegawai. Tidak hanya memikirkan perihal itu pula wajib mencermati kebahagiaan kegiatan pegawai, sebab dalam riset kebahagiaan kegiatan memiliki efek akan penting & efisien keatas hasil kegiatan pegawai. Dalam perihal ini, walaupun elastis reward semacam imbalan, pendapatan, data mengenai advertensi, factor- faktor lain bisa jadi lebih muncul dalam efeki kemampuan pegawai. / perihal ini dapat terkait atas preferensi & keinginan tiap- tiap pegawai akan berlainan dalam perihal reward. Reward memefeki atas cara tidak langsung keatas kemampuan pegawai akan dimediasi oleh kebahagiaan kerja.

## KESIMPULAN

Bersumber atas hasil riset & ulasan akan sudah dicoba lebih dahulu, hingga bisa disimpulkan kalau:

1. Tingkatan reward Penginapan Truntum Padang terkategori amat bagus atas atas umumnya sebesar 4, 43 & tingkatan capaian relative (TCR) sebesar 88, 67%.
2. Tingkatan kemampuan pegawai Penginapan Truntum Padang terkategori amat bagus atas atas umumnya sebesar 4, 46 & tingkatan capaian relative (TCR) 89, 17%.
3. Tingkatan kebahagiaan kegiatan Penginapan Truntum Padang terkategori amat bagus atas atas umumnya sebesar 4, 42 & tingkatan capaian relative (TCR) 82, 33%.
4. Reward tidak memefeki langsung atas cara penting keatas kemampuan pegawai atas angka p- Value  $0,055 \geq 0,05$ .
5. Reward memefeki atas cara penting keatas kebahagiaan kegiatan atas angka p- Value  $0,00 \leq 0,05$ .
6. Kebahagiaan Kegiatan memefeki atas cara penting keatas kemampuan pegawai atas angka p- Value  $0,00 \leq 0,05$ .
7. Reward memefeki atas cara penting keatas kemampuan pegawai akan dimediasi kebahagiaan kegiatan, perihal ini disebabkan angka p- Value  $0,001 \leq 0,05$

## DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, Siti Nur; Wardani, R. (2020). Efek Style Kepemimpinan keatas Kemampuan Pegawai Siti. 1 (2). <https://kekasih.org/10.31328/bmb.v1i2.100>

- Bhastary, Meter. D. (2020). Efek Etika Kegiatan & Tekanan pikiran Kegiatan keatas Kebahagiaan Kegiatan Pegawai. 3 (2). <https://kekasih.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisa Faktor- Faktor Akan Efeki Kemampuan Pegawai Atas Industri Wilayah di Kota Area. Proseding Kolokium Nasional Kewirausahaan, 1 (1), 209–218. <https://kekasih.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Efek Kepemimpinan & Ganti rugi keatas Kebahagiaan Kegiatan Lewat Dorongan Kegiatan. Maneggio: Harian Objektif Magister Manajemen, 2 (1), 69–88. <https://kekasih.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Nabawi, R. (2019). Efek Area Kegiatan, Kebahagiaan Kegiatan & Bobot Kegiatan keatas Kemampuan Karyawan. Maneggio: Harian Objektif Magister Manajemen, 2 (2), 170–183. <https://kekasih.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Panca, A. P. I. P., Bagus, R. P., & Dini, A. N. (2019). Efek Sistem Apresiasi (Reward) keatas Kemampuan Trainee Di Penginapan Holiday Inn Resort Baruna Bali. Harian Manajemen Perhotelan & Pariwisata, 2 (1), 41–54.
- Sekartini, N. L. (2016). Efek Keahlian Kegiatan, Patuh Ker- Ja, Dorongan Kegiatan keatas Kebahagiaan Kegiatan & Kemampuan Pegawai Administra- Sang Universitas Warmadewa. Harian Ekonomi & Bidang usaha, 3 (2), 1–12. <https://kekasih.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Sugiyono. (2017). Tata cara Riset Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Tata cara Riset Campuran (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.