PENGARUH *REWARD* DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI INSTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL PANGERAN PEKANBARU

Oleh:
Ricko Sufriyadi
Pebimbing : PROF.DR.HJ. Marnis, SE.M.S
Ahmad Fauzan Fathoni, S., M.SC

Faculty of Economics Riau University. Pekanbaru, Indonesia
e-mail : ricko.sufriyadi90@gmail.com

Effect Of Reward And Ability To Performance By Intrinsic Motivation As An Intervening Variable Prince Hotel In Pekanabaru

ABSTRACT

Human resources is a factor that is planned, moving, and oversee all activities of the company. Given the importance of human resources, each company must have tried to get a qualified and productive employees to run the company. This study aims to analyze the performance of employees Pangeran Pekanbaru. In this penlitian used random sampling, the sampling technique and deliberately randomized study. Data were collected using a questionnaire method is to provide a list of questions or questionnaires directly to the respondents. The data analysis in this study using the classical assumption test and multiple linear regression through SPSS 20. The results showed that the performance of the variable reward positive effect with a coefficient of 0.493 and a positive effect on the variable performance capabilities with a coefficient of 0.269. Variable rewards on intrinsic motivation positively berpenaruh with variable coefficients of 0.510 and a positive effect on the ability of intrinsic motivation with a coefficient of 0.350. And on the other hand, the relationship between intrinsic motivation is also a positive effect on employee performance with a coefficient of 0.584. Employee performance can be increased along with the increase in the reward given by the company and the capabilities of employees, as well as intrinsic motivation.

*Keywords **:** Reward, Ability, Intrinsic Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini pembangunan di sektor perekonomian mengalami perubahan yang cukup meningkat. Hal ini terlihat dari berubahnya tingkat kesejahteraan masyarakat yang cenderung meningkat. Dengan meningkatnya kesejahteraan

masyarakat muncullah berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh masyarakat sehingga hal ini tentu saja membuka kesempatan bagi perusahaan untuk meningkatkan bisnisnya. Hotel merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa penginapan.

Industri perhotelan mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga menimbulkan banyak persaingan dalam industri tersebut. Persaingan menjadi semakin ketat dengan munculnya bermacam jenis industry perhotelan yang menawarkan fasilitas dan pelayanan dengan keunikan tersendiri, seperti *villa*, *resort*, apartemen dan *bungalow*. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka setiap hotel pasti berusaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan. Dalam mengatasi hambatan akan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas hotel bisa menggunakan berbagai macam cara, salah satunya adalah memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi karyawan dan memberikan penghargaan (*reward*) yang sebanding dengan apa yang mereka kerjakan sehingga karyawan akan merasa puas dan pada akhirnya merasa terikat dan mempunyai tanggung jawab untuk bekerja dengan baik. **Gibson, dkk (2000 : 179) dalam Wibowo (2007:149)** menyatakan tujuan utama program penghargaan **(Reward)** adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga karyawan agar datang untuk **bekerja**, dan **Memotivasi** karyawan untuk mencapai **Kinerja.**

Berdasarkan latar berlakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

a. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel Pangeran Pekanbaru?
b. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru?
c. Apakah reward berpengaruh terhadap motivasi instrinsik karyawan hotel Pangeran Pekanbaru?
d. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap motivasi instrinsik karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru?
e. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru?

TELAAH PUSTAKA

A. Konsep *Reward*

Reward adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002:317). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004:514). Penghargaan adalah *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005:89).

1. Jenis-jenis Reward

Pembagian *Reward* secara umum adalah:

1. Penghargaan finansial

Penghargaan finansial merupakan bentuk pengakuan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bentuk kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemberian bonus/insentif baik dalam bentuk uang ataupun barang.

2. Penghargaan non finansial

Penghargaan non finansial berkaitan dengan kesetiaan pegawai/karyawan dalam mengabdi pada perusahaan untuk jangka waktu panjang (loyalitas).

a). Penghargaan Informal yaitu memfokuskan diri pada penghargaan yang berasal dari inisiatif manajer berdasarkan kinerja karyawan.

b). Penghargaan untuk prestasi dan aktivitas khusus, yaitu menyajikan penghargaan khusus perusahaan, pada umumnya diberikan karena mencapai hasil-hasil khusus dalam bidang produktivitas, pelayanan konsumen, penjualan.

c). Penghargaan Formal, yaitu meninjau berbagai program yang diturunkan dari kebijaksanaan perusahaan yang biasanya digunakan untuk mempertahankan motivasi perusahaan secara keselurahan.

Pengertian Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan dimaksudkan sebagai kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan ini mengandung berbagai unsur seperti kemampuan manual dan intelektual, bahkan sampai pada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan kemampuan yang dituntut sesuai rincian kerja (Zainun, 2004). Kemampuan disini merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yaitu kemampuan merupakan sifat (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik.

Davis (dalam Soehardjono, 1990) dan Sulistiyani dan Rosidah (2003) mengatakan bahwa kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula. Dengan kata lain, kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sehingga rumusnya adalah A = f (K.S).

Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan" atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau aktifitas (Herijulianti, Indriani, Artini, 2001).

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dari berbagai

sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008).

Jenis-jenis Motivasi

Menurut Djamarah (2002:54), motivasi terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik datang dari hati sanubari umumnya karena kesadaran, misalnya ibu mau melakukan mobilisasi dini karena ibu tersebut sadar bahwa dengan melakukan mobilisasi dini maka akan membantu mempercepat proses penyembuhan ibu pasca operasi.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya Ibu melakukan mobilisasi dini bukan kehendak sendiri tetapi karena dorongan dari keluarga seperti suami, orang tua, teman. Misalnya ibu melakukan mobilisasi dini karena adanya dorongan (dukungan) dari suami, orang tua ataupun anggota keluarga lainnya. Dukungan atau dorongan dari anggota keluarga semakin menguatkan motivasi ibu untuk memberikan yang terbaik bagi kesehatan ibu.

Konsep Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian berdasarkan definisi di atas, penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (**Prawiro Suntor dalam Pabundu, 2008:121)**.

2. Indikator Kinerja

Seorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang telah ia kerjakan. Secara umum pegawai yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya dapat dilihat dari berbagai segi diantaranya berupa pemberian penghargaan, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain fasilitas menunjang kelancaran pekerjaan. Menurut Riduwan kinerja dapat dinilai dengan indikator:

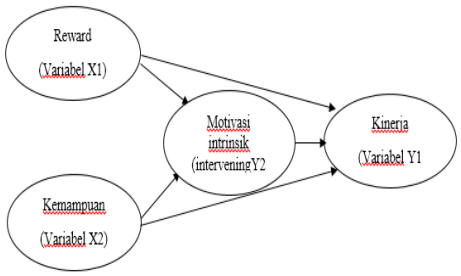
1) Kualitas kerja
2) Kuantitas kerja
3) Konsistensi pegawai
4) Sikap/perilaku pegawai

(Riduwan, 2007:66)

B. Kerangka Pemikiran

Teknik ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel bebas (independent variabel) yaitu *reward, ability* terhadap *performance* dengan *intrinsic motivation* sebagai variabel mediasi (*intervening*).

Gambar 2.6 Kerangka Pemikiran



Dari deskripsi teoritis ketiga variabel dan kerangka berfikir di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Reward berpengaruh positif terhadap kinerja.

H2 : Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja.

H3 : Reward berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.

H4 : Kemampuan berpengaruh positif terhadap intrinsik.

H5 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja.

Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan adalah:

A. Variabel Dependen (Y_1) : Kinerja

B. Variabel Independen (X_1) : *Reward*

C. Variabel Independen (X_2) : Kemampuan

D. Variabel intervening (Y_2) : Motivasi intrinsic

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel Pangeran Pekanbaru. Untuk mengambil data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode angket, dengan cara membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru, yang berjumlah 152 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi **(Sugiyono 2005:91).** Untuk penentuan jumlah sampel, peneliti mempergunakan rumus dari Taro Yamane dalam Riduwan (2005:65) yaitu:

$$n = \frac{N}{N.\ d^2}$$

n = Sampel
N = Populasi
d = Presisi yang ditetapkan

$$N = \frac{152}{(152)\quad(0.10)^2} + 1$$

$$= \frac{152}{(152)\quad(0.01)} + 1$$

$$= \frac{152}{1.52} + 1$$

$$= 100 + 1$$

$$= 101$$

Mengingat penelitian ini melibatkan populasi yang besar maka berdasarkan kebiasaan, kemampuan penelitian dilihat dari waktu dan tenaga, sempit luasnya wilayah penelitian dari Hotel Pangeran Pekanbaru, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data, besar kecilnya yang ditanggung peneliti maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan simpel random sampling, yaitu teknik penentuan sampel penelitian secara acak dan sengaja. Berpedoman pada rumus dari Taro Yamane (Riduwan, 2005:65), maka peneliti pegawai/karyawan dalam mengabdi pada perusahaan untuk jangka panjang (loyalitas). Menurut Nelson (2008:1), penghargaan informal, yaitu memfokuska diri pada

penghargaan yang berasal dari inisiatif manajer berdasarkan kinerja karyawan.

C. Hipotesis Penelitian

Dari deskripsi teoritis ketiga variable dan kerangka berfikir di menetapkan sampel dalam penelitan ini berjumlah 101 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Regresi

Uji Asusmsi Klasik

Berikut akan disajikan hasil pengujian asumsi klasik terhadap model regresi, yang meliputi uji normalitas data, multikolinearitas, autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik didalam regresi berganda merupakan suatu keharusan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Secara keseluruhaan, pengujian ini akan menyimpulkan apakah antar variabel bebas memiliki korelasi atau tidak dengan sesame variabel bebas.

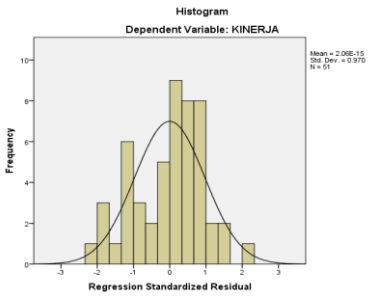
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja, variabel intervening adalah motivasi instrinsik dan variabel independen meliputi *reward* dan kemampuan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, data residual memiliki distribusi normal.

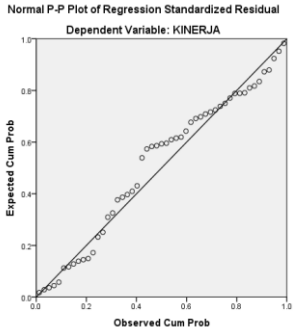
Dari grafik terlihat bahwa pola distribusi mendekati normal, akan tetapi jika kesimpulan normal tidaknya data hanya dilihat dari grafik histogram, maka hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sempel yang kecil.

Gambar 5.1 Grafik Histogram



Metode lain yang digunakan dalam analisa grafik adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal. Maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 5.2 Normal Probability Plot



Grafik probabilitas pada grafik di atas terlihat bahwa data normalnya. Pengujian normalitas data secara analisis statistic dapat dilakukan dengan mengguanakan uji Kolmogorov-

Smirnov. Secara multivarians pengujian normalitas data dilakukan terhadap nilai residualnya. Data yang berdistrinormal ditunjukan dengan nilai signifikansi di atas 0,05. Hasil pengujian normalitas pada pengujian terhadap 101 data terlihat dalam tabel 5.11 berikut:

Tabel 5.11 Uji Normalitas dengan one sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		REWARD	KEMAMPUAN	MOTIVASI INSTRINSIK	KINERJA
N		101	101	101	51
Normal Parameters[a,b]	Mean	3.1475	3.1713	3.3089	0.1931
	Std. Deviation	0.67862	0.52294	0.545	0.02303
Most Extreme Differences	Absolute	0.202	0.092	0.155	0.128
	Positive	0.202	0.092	0.155	0.128
	Negative	-0.115	-0.04	-0.094	-0.076
Kolmogorov-Smirnov Z		2.029	0.924	1.558	0.911
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.001	0.36	0.016	0.377

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, menunjuna bahwa data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,911 dan asymp sig. (2-tailed) pada 0,377 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya besar dari 0,05.

1. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dinilai dari nilai VIF yang terdapat pada masing-masing variabel seperti terlihat pada tabel 5.7 berikut : Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.089	0.019		4.805	0		
	REWARD	0.01	0.005	0.322	1.927	0.06	0.378	2.645
	KEMAMPUAN	0.013	0.006	0.271	2.093	0.042	0.63	1.588
	MOTIVASI INSTRINSIK	0.01	0.006	0.237	1.616	0.113	0.49	2.042

a. Dependent Variable: KINERJA

Suatu model regresi dinyatakan bebeas dari multikolinieritas adalah jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari10. Nilai VIF untuk Reward (X_1) adalah 2,645 dan nilai Tolerence sebesar 0,378. Untuk variabel kemampuan (X_2) nilai VIF adalah 1,588 dan nilai Tolerence sebesar 0,630. Untuk motivasi instrinsik (intervening) nilai VIF adalah 2,042 dan nilai Tolerence adalah 0,490. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa semua veriabel bebas memiliki nilai Tolerence lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF jauh di bawah 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ad masalah multikolinieritas.

Tabel 5.13 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710[a]	0.504	0.472	0.01673	1.832

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI INSTRINSIK, KEMAMPUAN, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA

Ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah varaiabel independen sama dengan nol. Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi kinerja = f (reward, kemampuan, motivasi instrinsik).

2. Uji Autokorelasi

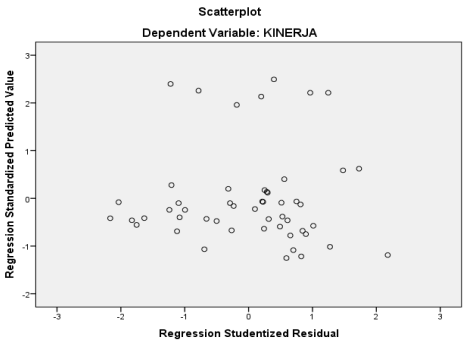
Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalm model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Menurut Gozali (2006), model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi kita harus melihat nilai uji D-W dengan ketentuan sebagai berikut :

Sesuai dengan tabel 5.8 tersebut menunjukan bahwa Durbin-Watson berada di daerah tidak terdapat autokorelasi. Nilai DW diketahui sebesar 1,832 sesuai dengan ketetapan jika angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak terdapat autokorelasi.

1. Uji Heterokedastisitas

Untuk menentukan heterokedastisitas dapat menggunakan grafik *scatterplot*, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, bila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* yang ditunjukan pada gambar berikut ini diketahui bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakandalam penelitian tidak ada yang signifikan pada tingkat 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 5.3 Grafik *Scatterplot*



Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Regresi Linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh pengaruh reward , kemampuan terhadap kinerja dengan motivasi instrinsik sebagai variabel intervening pada Hotel Pangeran Pekanbaru menggunakan analisa statistik dengan uji regresi berganda yang melibatkan variabel independen atai variabel bebas yaitu reward (X_1), kemampuan (X_2) dan motivasi instrinsik (intervening). Berdasarkan tabel 5.7 diketahui nilai konstanta sebesar 0,089 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah 0,010 untuk reward, kemampuan adalah 0,013, dan 0,10 untuk motivasi instrinsik, sehingga diperoleh model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Y = 0,089 + 0,010 X_1 **+ 0,013** X_2 **+ 0,010** (intervening) **+ e**

Dimana :

Y : Kinerja
A : Konstanta
B_{1-2} : Koefisien Regresi
X_1 : Reward
X_2 : Kemampuan
Intervening : Motivasi instrinsik
e :Variabel Pengganggu

dari persamaan regresi linier berganda diatas menunjukan bahwa apabila semua variabel bebas sama dengan nol, maka jika nilai kinerja adalah 0,089. Hal ini bertarti bahwa pengaruh rata-rat semua variabel yang tidak terungkap (tidak diteliti) terhadap kinerja adalah 0,089. Dengan demikian dapat disimpulkan :

1) Didapatkan hasil nilai koefisien untuk variabel reward adalah 0,010. Dengan demikian jika X_1 (Reward) dinaikan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja meningkat sebesar 0,010 satuan.
2) Didapatkan hasil nilai koefisien untuk variabel kemampuan adalah 0,013. Dengan demikian jika X_2 (kemampuan) dinaikan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja meningkat sebesar 0,013 satuan.
3) Didapatkan hasil nilai koefisien untuk variabel motivasi instrinsik adalah 0,010. Dengan demikian jika intervening (motivasi instrinsik) dinaikan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja meningkat sebesar 0,010 satuan.

Didapatkan nilai hasil koefisien untuk variabel reward adalah 0,010, variabel kemampuan adalah 0,013, dan variabel motivasi instrinsik adalah 0,010. Dengan demikian jika X_1 (Reward) dinaikan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja meningkatsebesar 0,010 satuan. Begitu juga dengan X_2 (kemampuan) dinaikan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja meningkat sebesar 0,013 satuan. Dan juga jika intervening (motivasi instrinsik)

dinaikan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja meningkat sebesar 0,010 satuan.

4. Hasil Uji Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis 1 dan2

Hasil uji parsial antara variabel reward (X_1) dan kemampuan (X_2) terhadap kinerja (Y_1) karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 5.14 Pengaruh Variabel *Reward* dan Kemampuan Terhadap Variabel Kinerja.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0.013	2	0.006	21.828	.000[b]
	Residual	0.014	48	0		
	Total	0.027	50			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, REWARD

Nilai F $_{tabel}$ dapat diperoleh dengan persamaan df1 = n-k-1 = 101-2-1 = 98 dan df2 = k = 2. Dan diketahui nilai F $_{tabel}$ sebesar 3,09. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa F $_{hitung}$ > F $_{tabel}$ = 21,828 > 3.09. Dengan demikian maka diketahui bahwa secara simultan pelatihan, reward dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru.

Tabel 5.15 : Hasil Uji Pengaruh *Reward* dan Kemampuan Terhadap Kinerja Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.975	1.837		5.43	0
	REWARD	0.4	0.068	0.51	5.898	0
	KEMAMPUAN	0.327	0.081	0.35	4.051	0

a. Dependent Variable: MITIVASI INSTRINSIK

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.106	0.016		6.835	0
	REWARD	0.015	0.004	0.493	3.744	0
	KEMAMPUAN	0.013	0.006	0.269	2.044	0.047

a. Dependent Variable: KINERJA

Nilai t $_{tabel}$ dapat diperoleh dengan persamaan df = n-k-1 = 101-2-1 = 98 dan signifikan pada α/2 = 0,05/2 = 0,025. Diperoleh nilai t $_{tabel}$ sebesar 1,984. Dengan demikian maka diketahui bahwa:

1. Reward. Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,744 > 1,984$. Dengan demikian maka dapat diperoleh hasil bahwa *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru.
2. Kemampuan. Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,044 > 1,984$. Dengan demikian

maka dapat diperoleh hasil bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa **"reward dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru"** dapat **"diterima".**

Tabel 5.17 Pengaruh Variabel *Reward* dan Kemampuan Terhadap Variabel Motivasi Instrinsik.

Nilai F_{tabel} dapat diperoleh dengan persamaan df1 = n-k-1 = 101-2-1 = 98 dan df2 = k = 2. Dan diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,09. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} = 85,972 > 3,09$. Dengan demikian maka diketahui bahwa secara simultan pelatihan, reward dan kemampuan berpengaruh terhadap motivasi instrinsik karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru.

Kemudian untuk melihat hasil pengujian secara parsial dapat dilihat dari sebagai berikut:

Tabel 5.18 : Hasil Uji Pengaruh *Reward* dan Kemampuan Terhadap Motivasi Intrinsik Secara Parsial

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2197	2	1098.5	85.972	.000[b]
	Residual	1252.188	98	12.777		
	Total	3449.188	100			

a. Dependent Variable: MITIVASI INSTRINSIK
b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, REWARD

Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan persamaan df = n-k-1 = 101-2-1 = 98 dan signifikan pada α/2 = 0,05/2 = 0,025. Diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984. Dengan demikian maka diketahui bahwa:

1. Reward. Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,898 > 1,984$. Dengan demikian maka dapat diperoleh hasil bahwa *Reward* berpengaruh terhadap motivasi intrinsik karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru.
2. Kemampuan. Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,051 > 1,984$. Dengan demikian maka dapat diperoleh hasil bahwa kemampuan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa **"reward dan kemampuan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru"** dapat **"diterima".**

Tabel 5.21 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung *(Direct Impact)* dan Tidak Langsung *(Indirect Impact)* Variabel Pengaruh Reward dan Kemampuan terhadap Kinerja dengan Motivasi Instrinsik sebagai variabel intervening

No	Variabel Dependen	Variabel Independen	Direct Impact	Indirect Impact
1	Reward	Kinerja	0,493	0,297
2	Kemampuan	Kinerja	0,269	0,204

Dari hasil tersebut, maka dapat diketahui pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja ($\rho y_1.x1$) sebesar 0,493. Sedangkan pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik ($\rho y_2.x1$ x $\rho y_1.y_2$) sebesar 0,297. Kemudian pengaruh langsung kemampuan terhadap kinerja ($\rho y_1.x2$) sebesar 0,269. Sedangkan pengaruh tidak langsung kemampuan terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik ($\rho y_2.x2$ x $\rho y_1.y_2$) sebesar 0,204. Karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung maka pernyataan bahwa "**pengaruh Pengaruh Reward dan Kemampuan terhadap Kinerja dengan Motivasi Instrinsik sebagai variabel intervening pada Hotel Pangeran Pekanbaru**" **ditolak.**

Tabel 5.22 Jalur Path

Variabel	Jalur Path		Total
	Langsung	Tidak Langsung	
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,510	0,584	1,094
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,350	0,584	0,934
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,493	0,584	1,077
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,269	0,584	0,88

Berdasarkan tabel diatas tabel 5.22 dapat dilihat hasil penghitungan langsung antara variabel $X_1 \rightarrow Y_1$ (reward → kinerja) adalah 0,510 dan tidak langsungnya adalah 0,584 sehingga totalnya 1,094. Hasil penghitungan langsung antara variabel $X_2 \rightarrow Y_1$ (kemampuan → kinerja) adalah 0,350 dan tidak langsungnya adalah 0,584 sehingga totalnya 0,934. Hasil penghitungan langsung antara variabel $X_1 \rightarrow Y_2$ (reward → motivasi instrinsik) adalah 0,493 dan tidak langsungnya adalah 0,584 sehingga totalnya 1,077. Hasil penghitungan langsung antara variabel $X_2 \rightarrow Y_2$ (kemampuan → motivasi intrinsik) adalah 0,493 dan tidak langsungnya adalah 0,584 sehingga totalnya 0,88.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan analisa regresi sederhan, dapat dibuat kesimpulan bahwa :

1. Reward yang ada di Hotel Pangeran Pekanbaru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin

baiknya reward yang diberikan pada karyawan maka kinerja karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru juga akan semakin baik dan berigitu juga sebaliknya.

2. Kemampuan karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin baiknya kemampuan yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru juga akan semakin baik dan berigitu juga sebaliknya.
3. Reward yang ada di Hotel Pangeran Pekanbaru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi instrinsik karyawan. Dengan semakin baiknya reward yang diberikan pada karyawan maka motivasi instrinsik karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru juga akan semakin baik dan berigitu juga sebaliknya.
4. Kemampuan karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi instrinsik karyawan. Dengan semakin baiknya kemampuan yang dimiliki karyawan maka motivasi instrinsik karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru juga akan semakin baik dan berigitu juga sebaliknya.
5. Motivasi instrinsik yang dimiliki karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin baiknya motivasi instrinsik yang dimiliki karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru maka kinerja karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru juga akan semakin baik dan berigitu juga sebaliknya.

SARAN

Berdasarkan dari hasil perhitungan menunjukan bahwa variabel reward, kemampuan, dan motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta variabel reward dan kemampuan berpengaruh terhadap motivasi instrinsik karyawan. Dengan ini maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi Perusahaan hendaknya memberikan perhatian berupa reward yang dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian atas prestasi karyawan, karena hal ini sangat berpengaruh besar terhadap kinerja seorang karyawan.
2. Bagi perusahaan Hotel Pangeran Sebaiknya selalu memberikan pelatihan secara rutin supaya memiliki karyawan yang tangguh dan berkualitas memiliki skill individu yang bagus dalam bekerja.
3. Perusahaan harus lebih memperhatikan para karyawan memberikan pengakuan dari atasan dan sesama rekan kerja ketika pencapaiannya dihargai dengan fair, karena hal ini sangat pengaruh timbulnya motivasi intrinsik dalam diri karyawan.
4. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan, perlu mempertimbangkan factor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja selain ketiga faktor penulis teliti.
5. Berdasarkan saran diatas, sekiranya, dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan hal manajemen untuk kedepannya, selain itu perusahaan bisa membandingkan

hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian; suatu pendekatan praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

Byars dan Rue. 2008. Human Resources and Personnel Management, Fourth Edition. Singapore: McGraw-Hill.

Davis, K., dan Newstrom, J.W. 1990. Human Behavior at Work, Terjemahan. Jakarta: ErIangga.

Davis, K., dan Newstrom, J.W. 1993. Human Behavior at Work Management, Heinemann. London.

Dessler, G. 1997. Human Resource Management (Seventh Edition). London: Prince Hall International Inc.

Ghani. 2003. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Salemba Empat.

Gibson et al., 1985. *Organizations*. Diterjemahkan Agus Dharma, Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses. 1990. Edisi Kelima, Jilid II Jakarta: Erlangga.

Gomes, F. Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Andi Offset.

Haggard, Redman, Kort, dalam Bastable, 2001. The Effects of External Rewards on Intrinsic Motivation.

Hamzah B. Uno. 2009. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta. Bumi aksara

Handoko, T.Hani. 2001. Manajemen, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.

Herijulianti, Indriani, Artini, 2001. Disertasi. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Industri Rokok Di Jawa Timur. UNIBRAW. Malang.

Kartini Kartono. 2000. Hygiene Mental. Bandung, Mandar Maju.

Mahmudi, 2005. Tesis. *Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja* Karyawan PT Gudang Garam Tbk Kediri. UNIBRAW. Malang. Tesis. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Gudang Garam Tbk Kediri. UNIBRAW. Malang.

Mahsun. 2006. 2001, *ManajemenSumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif;* Edisi Pertarna. Yogyakarta: BPFE.

Malayu Hasibuan. 2009. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung. Bumi Aksara

Manas, T. M., & Graham, M. D. (2002). Creating a total rewards strategy: a toolkit for designing business-based plans. Publisher: AMACOM Div American Mgmt Assn.

Mangkunegara, Anawar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

Mobley, 2006. "Satisfaction with organizational Vision, Job Satisfaction and Service

Effort: An Empirical Investigation", Leadership and Organization Development Journal, Vol. 20, No. 3

Mutiara S. Panggabean. *Manajemen.* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002)

Nawawi. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Untuk Bisnis yang Kompetif, Cetakan Kedua, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Nelson. 2008. The compensation solution: how to develop an employee-driven rewards system. University of Michigan Business School and management series. Publisher: John Wiley and Sons.

Notoatmodjo, Soekodjo. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)

Rao, T.V. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja* : Teori dan Praktek. Cetakan Ketiga. Penerjemah Ny. L. Mulyana. PT Binaman Pressindo. Jakarta.

Riduwan, *Pengantar Statistika* Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis (Bandung: Alfabeta, 2007)

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi 12. Salemba empat. Jakarta.

Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-15. Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Sutermeister (1976) dalam Sariyathi (2003). "Alternative Approaches to the Employee-Organization Relantionship: Does Investment in Employee Pay Off", Academy of Management Journal, Vol. 40. No. 5, p.1089-1121.

Swasto, B. 2006. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan.* Cetakan Pertama. UNIBRAW. Malang.

Syaiful Bahri Djamarah. 2002. *Psikologi* Belajar. Jakarta : Rineka Cipta.

Taufik. 2007. Riset *Sumber Daya Manusia* dalam Organisasi. Gramedia. Jakarta.

Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman praktis *manajemen sumber daya manusia*. Mandar Maju. Bandung.

Zainun, B. 2004. *Manajemen dan Motivasi.* Balai Aksara. Jakarta.