

**ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI DARI *EMPLOYEE PERFORMANCE*
INDUSTRI PERHOTELAN DI TANGERANG SELATAN**

Yuta Paramita

Universitas Trisakti
Paramitayuta@gmail.com

Netania Emilisa

Universitas Trisakti
netania@trisakti.ac.id

Aulia Fauzia Rahmah

Universitas Trisakti
Izaafr04@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine antecedents and consequences of Employee Performance on Hospitality employees in South Tangerang. The study used quantitative methods with a total of 120 employees using a purposive sampling method. Hypothesis testing was carried out using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 and the structural equation model (SEM) method with AMOS software. The results show that Rewards and Recognition has a positive effect on Employee Engagement. Furthermore, Training and Development Practice has a positive effect on Employee Engagement. Finally, Employee Engagement has a positive effect on Employee Performance..

Keywords : *Employee Performance, Employee Engagement, Training and Development Practice, Rewards and Recognition .*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis anteseden dan konsekuensi dari kinerja karyawan pada perhotelan di Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 120 karyawan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26 dan metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan software AMOS. Hasil menunjukkan bahwa penghargaan dan pengakuan terdapat pengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan. Selanjutnya pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Terakhir keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Keterlibatan Karyawan, Praktek Pelatihan dan Pengembangan, Penghargaan dan Pengakuan

PENDAHULUAN

Covid-19 penyebab utama krisis dalam beberapa tahun yang lalu, karena potensi *Employee Performance yang lebih rendah*, terutama di industri jasa seperti perhotelan karena interaksi yang erat antara orang (karyawan dan pelanggan). Pekerja layanan pelanggan memiliki risiko infeksi yang lebih tinggi karena kontak dekat yang mereka miliki dengan pelanggan di tempat kerja. Pakar kesehatan telah mengusulkan sejumlah strategi untuk mencegah penularan virus, mengingatkan fakta bahwa "*Sosial distancing*" telah muncul sebagai hambatan utama bagi sektor ini secara keseluruhan dan menyebabkan gangguan layanan yang meluas. Dalam hal menarik pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan lama, tidak ada yang lebih penting daripada tingkat layanan yang diberikan perusahaan kepada kliennya saat ini dan sejauh mana hal itu dilakukan untuk memuaskan klien tersebut (Emilisa et al., 2022). Momen epidemi ini menuntut perusahaan untuk bersaing mendapatkan pekerja yang paling berdedikasi. (Shaheen et al., 2022). Tidak mungkin sebuah bisnis dapat berfungsi tanpa kerja keras dan dedikasi para karyawannya. Sekarang, lebih dari sebelumnya, bisnis di semua industri harus

beradaptasi dengan realitas dan tren baru, seperti peningkatan *Employee Engagement*, harapan produktivitas yang lebih tinggi, dan banyak lagi. Bisnis dan kehidupan pada umumnya menghadapi tantangan yang berat ketika persyaratan nyata untuk mengelola sumber tenaga manusia untuk mencapai dominasi dalam pasar yang kompetitif dan masa depan yang berkelanjutan tidak diambil (Abdullahi et al., 2022). Mencapai tujuan di berbagai bidang seperti *Rewards and Recognition*, *Training and Development Practice*, *Employee Engagement* dan *Employee Performance* dengan bantuan sumber daya perencanaan yang penting ini. (Ali et al., 2019) mengakui bahwa *Employee Engagement* sangat penting untuk meningkatkan Kinerja. Kecocokan pekerjaan yang buruk mengarah pada tingkat *Employee Engagement* yang buruk, karena pekerja cenderung tidak menaruh kepercayaan mereka pada atasan karena mereka tidak percaya bahwa mereka dapat mengandalkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Akibatnya, bisnis perlu menemukan cara untuk membuat pekerjanya berinvestasi dalam pekerjaan mereka. Program *Rewards and Recognition* telah terbukti memiliki pengaruh yang baik terhadap motivasi dan *Employee Engagement*. berkat insentif pujian dan pujian, serta aktif Partisipasi, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang dampak potensial skema insentif dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan Strategi yang disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan administrasi tingkat atas dan staf supremasi kompetitif dengan pengembangan kekuatan kerja strategis yang memiliki komitmen tinggi dan kompeten, memanfaatkan serangkaian teknik yang mengintegrasikan budaya dan personel, mempertimbangkan *Training and Development Practice*, sebagai praktik SDM penting yang umum diterapkan baru-baru ini oleh banyak peneliti, Metode yang digunakan oleh SDM (Abugre & Nasere, 2020). Industri perhotelan sangat bergantung pada sikap, keterlibatan, dan perilaku positif karyawan. Selain itu, perusahaan perhotelan ada secara global oleh karena itu, karyawan melayani pelanggan dengan karakteristik yang beragam di seluruh dunia, dan praktik serta status keterlibatan karyawan di bidang ini sangat bervariasi dalam konteks budaya yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan perhotelan bertanggung jawab untuk

mengembangkan strategi dukungan dan keterlibatan karyawan yang sesuai untuk melawan krisis dan meminimalkan kesulitan sambil menghadapi tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya ini. Karyawan yang terlibat sepenuhnya menyadari tanggung jawab mereka, menjalankan peran mereka, dan bahkan memotivasi kolega mereka untuk kesuksesan organisasi (Rose Liu et al., 2022). Mengingat upaya yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya mengidentifikasi mekanisme *Employee Engagement* di Negara china. mencatat bahwa masih ada kekurangan penelitian tentang antecedent keterlibatan karyawan di sektor layanan perhotelan. Oleh karena itu, tujuan pertama dari penelitian penulis adalah untuk menguji pengaruh berbagai antecedent, termasuk *Rewards and Recognition*, *Training and Development* dan *Employee Performance* pada keterlibatan karyawan di industri perhotelan di Tangerang selatan.

TELAAH LITERATUR

Employee Performance

Employee Performance yang efektif meningkatkan efisiensi seluruh operasi bisnis. Merupakan tanggung jawab karyawan untuk memastikan bahwa pekerjaan mereka diselesaikan dengan cara yang efisien dan efektif (Ahmad et al., 2015). Apa yang dimaksud dengan "kinerja" dalam konteks tersebut karyawan adalah sejauh mana tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka memiliki hasil yang positif (Mehreen & Ali, 2022). Singkatnya, *Employee Performance* Karyawan yang secara konsisten memberikan hasil berkualitas tinggi dalam waktu yang wajar dikatakan memiliki "kinerja yang sangat baik". (Wijayati et al., 2022). Singkatnya, *employee performance* dapat didefinisikan sebagai perilaku yang ditampilkan karyawan di tempat kerja yang memberikan hasil yang diinginkan oleh organisasi mengenai kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan waktu kerja (Wijayati et al., 2022). *employee performance* mengacu pada konsekuensi atau aktivitas berorientasi tugas yang menunjukkan seberapa baik tugas atau tindakan ini diselesaikan oleh karyawan (Mehreen & Ali, 2022).

(Rojikinnor et al., 2022) Mendefinisikan pekerjaan yang telah dicapai seseorang dari perilakunya saat melakukan aktivitas kerja sebagai *employee performance*.

Dimensi Employee Performance

(Aziz & Rahayu Aglesia, 2020) Mengemukakan bahwa elemen *employee performance* pada umumnya untuk kebanyakan pekerjaan terdiri dari beberapa dimensi, antara lain:

1. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu memaksimalkan waktu yang telah diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dimana seorang karyawan dituntut tidak hanya cepat dalam mengerjakan tugasnya saja tetapi juga harus tepat atau sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Kualitas dari hasil, yaitu menilai baik atau tidaknya hasil pekerjaan karyawan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan guna untuk melihat seberapa baik kesempurnaan tugas yang telah dikerjakan oleh karyawan dan melihat seberapa besar kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan sehingga bisa memenuhi tujuan yang diharapkan.
3. Kuantitas dari hasil, yaitu banyaknya pekerjaan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan atau jumlah pekerjaan pada suatu bagian yang ditugaskan kepada karyawan beserta hasil yang harus dicapai.
4. Efektivitas, yaitu memaksimalkan penggunaan sumber daya perusahaan yang meliputi tenaga, uang, teknologi, bahan baku dan lain-lainnya, agar bisa meningkatkan keuntungan dan meminimalisir resiko kerugian, sehingga bisa memperoleh hasil yang diharapkan.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan bisa memengaruhi *Employee Performance* dan dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja karyawan.

2. Employee Engagement

Employee Engagement didefinisikan terdiri dari fitur: kekuatan, dedikasi dan penyerapan (Nguyen & Nguyen, 2022). Dalam pekerjaan seseorang adalah komponen kunci dari *Employee Engagement*. Ini diklasifikasikan berdasarkan moral yang sangat baik, hubungan emosional, dan produktivitas profesional di tempat kerja dan administrasi (Shaheen et al., 2022). (Nwachukwu et al., 2022) Kesejahteraan emosional dan mental karyawan distimulasi, dan mereka terinspirasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, ketika kondisi yang tepat tercipta.

Dimensi *Employee Engagement*

(Ariawaty & Cahyani, 2019) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi dalam engagement yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* yaitu *physical dimension*, *emotional dimension*, dan *cognitive dimension*. Adapun dimensi-dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Physical Dimension* (Dimensi Fisik/ Kekuatan Fisik)

Dimensi fisik dalam employee engagement meliputi usaha karyawan yang berfokus pada kekuatan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimensi ini diukur dengan berbagai indikator yang melibatkan kekuatan fisik seperti keterlibatan (*involvement*), usaha (*effort*), dan etika (*ethical behavior*).

2. *Emotional Dimension* (Dimensi Emosi/Dedikasi)

Dimensi ini berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang ditunjukkan dalam bentuk perasaan serta perilaku positif atau negatif terhadap pimpinan atau organisasinya. Aspek ini meliputi perasaan positif karyawan terhadap organisasi, sikap empati kepada orang lain, menikmati dan percaya akan yang dikerjakan serta merasa bangga karena melakukannya.

3. *Cognitive Dimension* (Dimensi Kognitif)

Aspek ini menggambarkan aspek pikiran yang intinya adalah evaluasi logis

terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini meliputi proses kognitif karyawan, seperti kepercayaan mengenai produk dan jasa dari organisasi dan persepsi apakah organisasi dapat membuat performa karyawan menjadi baik.

3. Rewards and Recognition

Organisasi menggunakan program *Rewards and Recognition* untuk menunjukkan penghargaan mereka kepada karyawan mereka. (Ghosh et al., 2016). Istilah *Rewards* digunakan untuk menggambarkan keuntungan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada para pekerjanya. Penghargaan tidak hanya mencerminkan *Employee Performance* tetapi juga upaya dan kontribusinya. Insentif dapat berupa uang atau non uang, resmi atau informal, dan diberikan melalui program atau langsung dari manajemen kepada karyawan. (Rai et al., 2018). (Hooi & Chan, 2022) Tentukan apakah manfaat yang Anda terima dengan mengikuti kontes bersifat nyata atau nontradisional (seperti bonus, tunjangan, kenaikan gaji, dan pujian) persyaratan yang lebih panjang dan baru (misalnya kesejahteraan fisik dan emosional karyawan). Karyawan merasa dihargai ketika mereka dihargai atas usaha mereka.

Dimensi Rewards and Recognition

Rewards and Recognition sebagai dimensi iklim psikologis organisasi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Pembayaran, imbalan dan manfaat kontingen berhubungan positif dengan komitmen normatif. Sistem penghargaan mempengaruhi fleksibilitas tenaga kerja dan menciptakan rasa dukungan organisasi yang lebih besar pada karyawan. (Rai et al., 2018) menemukan bahwa pengakuan meningkatkan kinerja karyawan, terutama di masa-masa penuh tekanan ekonomi. (Rai et al., 2018) berpendapat bahwa karyawan menukar upaya dan perilaku mereka untuk manfaat instrumental dan sosioemosional. Seorang karyawan yang dihargai melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang berharga bagi

organisasi, dan perasaan ini mengarah pada rasa penghargaan yang memotivasi dia untuk terus mencapai hasil yang lebih baik.

4. Training and Development Practice

Tuntutan karyawan saat ini dan masa depan di tempat kerja ditangani melalui *Training and Development Practice*. *Training* adalah proses peningkatan kompetensi seseorang dalam kegiatan tertentu dengan cara pengajaran dan latihan. Kemampuan untuk mewujudkan kemajuan diri sendiri sebagai hasil belajar, baik belajar itu disadari atau tidak disadari, itulah yang kami maksud dengan “*Development*” (Hooi, 2010). Pelatihan bertujuan untuk menanamkan kecintaan belajar pada para pesertanya dengan memberi mereka tugas-tugas yang sulit dan pada akhirnya bermanfaat. Peningkatan adalah produk sampingan dari melakukan hal yang benar, menetapkan tujuan yang tinggi, dan mendorong diri Anda sendiri untuk tampil di tingkat yang tinggi (Srivastava & Tang, 2022).

Metode Training and Development

Metode pelatihan meliputi pelatihan di tempat kerja; mengoperasikan sekolah untuk peserta pelatihan sebelum menempatkan mereka, pelatihan magang; pelatihan kelas; dan pembelajaran elektronik, yang mungkin melibatkan pelatihan berbasis Internet interaktif, program multimedia, pembelajaran jarak jauh, pelatihan satelit, teknologi instruksional berbantuan komputer lainnya, video, simulator, konferensi, dan lokakarya. Bergantung pada ukuran, tujuan, dan sifat organisasi, pelatih mungkin sangat berbeda dalam tanggung jawab mereka dan dalam metode yang mereka gunakan. Intensitas pelatihan bervariasi tergantung pada kompleksitas lingkungan kerja, laju perubahan organisasi dan teknologi yang cepat, dan meningkatnya jumlah pekerjaan di bidang yang terus-menerus menghasilkan pengetahuan baru, dan dengan demikian, membutuhkan keterampilan baru (Hooi, 2010).

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian Penghasil Hipotesis Penelitian ini merupakan deskripsi kuantitatif berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Rose Liu et al., 2022) dan (Abdullahi et al., 2022) melalui penggunaan metodologi pengujian hipotesis (*hypothesis testing*). Uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh Anteseden dan konsekuensi dari *Employee Performance* pada karyawan Perhotelan di Tangerang selatan. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk studi lapangan dan menggunakan data *cross-sectional*, karena data dikumpulkan pada satu titik waktu untuk mencari hubungan antar variabel. Unit analisisnya adalah individu, yaitu karyawan perhotelan Tangerang Selatan. Untuk mendapatkan data dasar penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari sumber-sumber di lapangan yang diteliti (Sugiyono, 2013). Didalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner online dengan bantuan google form agar dapat mengefisiensi waktu dan penghematan kertas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Purposive sampling. Menurut (Sugiyono, 2013), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Untuk menentukan penelitian, ukuran sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 kali jumlah pertanyaan (Hair et al., 2014). Survei ini memiliki 21 pertanyaan. Diketahui bahwa jumlah sampel minimum untuk penelitian ini adalah 105 responden dan jumlah sampel maksimum adalah 210 responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Item pertanyaan <i>Rewards and Recognition</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1.	Kompensasi sebanding dengan kontribusi yang saya buat.	0,778	Valid
2.	Perusahaan saya memberikan gaji dan fasilitas yang terbaik setara dengan di industri.	0,732	Valid
3.	Kenaikan gaji saya membuat peningkatan yang signifikan terhadap kinerja saya.	0,680	Valid
4.	Di perusahaan, semua kebutuhan saya dan Keluarga terpenuhi.	0,633	Valid

Sumber Data : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Pada Tabel 1 menampilkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel yang diteliti: mereka menunjukkan bahwa *Rewards dan Recognition* diperoleh nilai factor loading $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel ini dapat diandalkan dan akurat.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Item pertanyaan <i>Training and Development Practice</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1.	Perusahaan melakukan program pelatihan menyeluruh untuk stafnya dalam semua aspek kualitas.	0,792	Valid

2.	Staf di setiap departemen melakukan program pelatihan setiap tahun.	0,839	Valid
3.	Kebutuhan akan pelatihan diakui melalui sistem penilaian kinerja formal.	0,756	Valid
4.	Ada program pelatihan formal untuk mendidik staf baru tentang keterampilan yang mereka miliki perlu melakukan pekerjaan mereka.	0,762	Valid
5.	Staf diberikan keterampilan baru dan pengetahuan secara teratur untuk bekerja dalam tim.	0,740	Valid
6.	Kebutuhan pelatihan yang diidentifikasi sangat berguna pada bisnis strategi perusahaan saya.	0,623	Valid

Pada tabel 2 hasil uji validitas untuk variabel yang diteliti nilai *factor loading* skor *Training and Development Practice* $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa setiap item pernyataan sesuai atau dapat diuji untuk variabel ukuran yang ditunjukkan.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

No	Item pertanyaan <i>Employee Engagement</i>	<i>Factor loading</i>	Keputusan
1.	Saya benar-benar mendedikasikan diri saya	0,659	Valid

	ke dalam pekerjaan saya.		
2.	Terkadang saya terlalu sibuk dengan pekerjaan saya sehingga saya lupa waktu.	0,411	Tidak valid
3.	Pikiran saya sering kemana-mana (tidak fokus), dan saya memikirkan hal lain saat melakukan pekerjaan saya.	0,140	Tidak valid
4.	Menjadi anggota organisasi ini sangat menarik.	0,803	Valid
5.	Salah satu hal yang paling menarik bagi saya adalah terlibat dengan hal-hal yang terjadi di organisasi.	0,829	Valid
6.	Saya benar-benar tidak suka dengan yang sedang terjadi di organisasi ini.	0,120	Tidak valid
7.	Menjadi anggota organisasi ini membuat saya menjadi aktif.	0,758	Valid
8.	Menjadi anggota organisasi ini sangat menggembirakan bagi saya.	0,732	Valid

Pada Tabel 3 hasil uji validitas untuk 8 item pertanyaan berbeda ditunjukkan 3 pertanyaan pada survei *Employee Engagement* mendapatkan skor < 0,50 pada skala *factor loading* pertanyaan yang tersisa semuanya diberi skor $\leq 0,50$ oleh karena itu kita dapat menyimpulkan bahwa 5 item pernyataan valid, sedangkan 3 tidak valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

No	Item pertanyaan <i>Employee Performance</i>	Factor Loading	Keputusan
1.	Saya mempertahankan standar kerja yang tinggi.	0,819	Valid
2.	Saya selalu memperbarui diri dengan keterampilan dan pengetahuan baru yang membantu saya untuk cepat beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan inti saya.	0,877	Valid
3.	Saya membimbing rekan kerja baru saya di luar lingkup pekerjaan saya.	0,688	Valid

Tabel 4 menampilkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel yang diteliti memperoleh nilai *factor loading* $\geq 0,50$ atau lebih yang dicapai untuk pemuatan faktor *Employee Performance* menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan untuk menilai variabel ini cocok.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keputusan
1 .	<i>Rewards and Recognition</i>	4	0.630	<i>Reliabel</i>
2 .	<i>Training and Development Practice</i>	6	0.848	<i>Reliabel</i>
3.	<i>Employee Engagement</i>	8	0.651	<i>Reliabel</i>
4.	<i>Employee Performance</i>	3	0.686	<i>Reliabel</i>

Cronbach's Alpha adalah skor tes yang dapat diandalkan yang dapat diamati pada Tabel 5 di atas untuk variabel *Rewards and Recognition*, *Pelatihan dan Pengembangan*, *Employee Engagement*, dan *Employee Performance* dari instrumen saat ini. *Cronbach's alpha* untuk instrumen lengkap di semua variabel lebih dari 0,6 menunjukkan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (B)	P-Value (< 0,05)	Keputusan
<i>Rewards and Recognition → Employee Engagement</i>	0,67	0,011	Ha1: didukung
<i>Training and Development Practice → Employee Engagement</i>	0,26	0.000	Ha2: didukung
<i>Keterikatan → Karyawan Employee Performance</i>	0,86	0.000	Ha3: didukung

Para peneliti telah menunjukkan bahwa evaluasi dampak *Rewards and Recognition* terhadap *employee engagement* diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,678 dengan *p-value* 0,011 < alpha 0,05 sehingga mendukung keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha1 didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *rewards and recognition* (X1) berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (*intervening*). Hal ini menunjukkan bahwa *Rewards and Recognition* yang tinggi dapat meningkatkan *employee engagement* pada karyawan. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Training*

and Development Practice terhadap *Employee Engagement*, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,266 dengan p-value $0,000 < \alpha 0,05$ oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *training and development practice* (X2) berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (*intervening*). Hal tersebut menunjukkan bahwa *training and development practice* yang baik dapat meningkatkan *employee engagement* pada karyawan. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *employee engagement* terhadap *Employee Performance*, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,864 dengan p-value $0,000 < \alpha 0,05$ oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan *employee performance* pada karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka akan diuraikan mengenai kesimpulan dalam penelitian, Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya terkait pengaruh *rewards and recognition*, *training and development practice*, dan *employee engagement* terhadap *employee performance* pada perusahaan perhotelan di Tangerang selatan, maka diperoleh simpulan bahwa, Dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan setuju dengan adanya *employee performance*, dimana karyawan merasa mampu memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan setuju dengan adanya *employee engagement*, dimana keterlibatan karyawan menciptakan rasa ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar

karyawan setuju dengan adanya *Training and Development Practice*, dimana program pelatihan dan pengembangan menjadi suatu hal yang penting untuk karyawan dan perusahaan itu sendiri, untuk menciptakan rasa timbal balik yang sudah karyawan terima dengan adanya training and development tersebut karyawan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Dalam penelitian ini menunjukkan Sebagian besar karyawan setuju dengan adanya *rewards and recognition*, dimana penghargaan dan pengakuan sangat dibutuhkan karyawan oleh karena itu *rewards and recognition* yang diterima karyawan akan menciptakan rasa timbal balik untuk perusahaan dengan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh positif *rewards and recognition* terhadap *employee engagement* secara signifikan. Terdapat pengaruh positif *training and development practice* terhadap *employee engagement* secara signifikan. Terdapat pengaruh positif *employee engagement* terhadap *employee performance* secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, M. et al (2022). Talent management practices on employee performance: a mediating role of employee engagement in institution of higher learning: quantitative analysis. *Industrial and Commercial Training*. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2021-0075>
- Abugre, J. B., & Nasere, D. (2020). Do high-performance work systems mediate the relationship between HR practices and employee performance in multinational corporations (MNCs) in developing economies? *African Journal of Economic and Management Studies*, 11(4), 541–557. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-01-2019-0028>
- Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Capacity building boost employees performance. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 61–66. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2014-0036>
- Ali, Z., Sabir, S., & Mehreen, A. (2019). Predicting engagement and performance through firm's internal factors: Evidence from textile sector. *Journal of Advances in Management Research*, 16(5), 763–780.

<https://doi.org/10.1108/JAMR-11-2018-0098>

Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Jurnal Bisma* (Vol. 13, Issue 2). <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA>

Emilisa, N., Yudhaputri, E., & Febriani, K. (2022, January 21). *The Relationship of Tourism Involvement and Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior in Service Industries: the Mediating Effect of Organizational Commitment*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-8-2021.2315093>

Ghosh, P., Rai, A., Chauhan, R., Baranwal, G., & Srivastava, D. (2016). Rewards and recognition to engage private bank employees: Exploring the “obligation dimension.” *Management Research Review*, 39(12), 1738–1751. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0219>

Hooi, L. W. (2010). Technical training in the MNCs in Malaysia: A case study analysis of the petrochemical industry. *Journal of European Industrial Training*, 34(4), 317–343. <https://doi.org/10.1108/03090591011039072>

Hooi, L. W., & Chan, A. J. (2022). Innovative culture and rewards-recognition matter in linking transformational leadership to workplace digitalisation? *Leadership and Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2021-0349>

Mehreen, A., & Ali, Z. (2022). The interplay between employee development factors and succession planning in predicting employee performance: evidence from retail banks. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 528–543. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2021-0072>

Nwachukwu, C., Vu, H. M., Chládková, H., & Agboga, R. S. (2022). Psychological empowerment and employee engagement: role of job satisfaction and religiosity in Nigeria. *Industrial and Commercial Training*. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2022-0028>

Rai, A., Ghosh, P., Chauhan, R., & Singh, R. (2018). Improving in-role and extra-role performances with rewards and recognition: Does engagement mediate the process? *Management Research Review*, 41(8), 902–919. <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2016-0280>

(Rose) Liu, X., Yu, J. (Jasper), Guo, Q., & Li, J. (Justin). (2022). Employee engagement, its antecedents and effects on business performance in

hospitality industry: a multilevel analysis. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2021-1512>

Shaheen, S., Zulfiqar, S., Ahmad, B., & Ahmad-ur-Rehman, M. (2022). Fear of COVID-19 and employee engagement: does emotional stability matter? *International Journal of Emerging Markets*. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-12-2020-1461>

Srivastava, R. v., & Tang, T. (2022). The Matthew effect in talent management strategy: reducing exhaustion, increasing satisfaction, and inspiring commission among boundary spanning employees. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 37(3), 477–496. <https://doi.org/10.1108/JBIM-06-2020-0296>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. CV

Wijayati, D. T., Rahman, Z., Fahrullah, A., Rahman, M. F. W., Arifah, I. D. C., & Kautsar, A. (2022). A study of artificial intelligence on employee performance and work engagement: the moderating role of change leadership. *International Journal of Manpower*, 43(2), 486–512. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2021-0423>