

**PENGARUH PENGHARGAAN EMPLOYEE OF THE QUARTER TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MORRISSEY HOTEL**

Alya Larasati, Fristi Bellia Annishia, Carissa Dwilanisusantya
Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta
alyalarasati543@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine how the influence of Employee of the Quarter on employee performance. This study uses quantitative methods and uses questionnaire-based data collection methods and documentation and literature studies with respondents of 50 employees involved in system operations. And using the Normality Test Technique, Determination Coefficient Test, Correlation Test and T Test using SPSS 27.0 for windows. Based on this study, it shows that there is a picture given at the Morrissey hotel > 50% of employees strongly agree with the award given at the hotel. The results of the employee performance description show > 50% of employees agree that performance at the hotel has increased because of the award. There is an influence given to employee performance with $t_{count} > t_{table}$ (16.004 > 2.000). The suggestions given to the Company to be able to increase awards in order to further improve employee performance and motivation such as increasing incentives, salaries and creating verbal awards in order to maximize employee performance.

Keywords : Awards, Employee Section, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh penghargaan employee of the quarter terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan metode pengumpulan data berbasis kuesioner dan dokumentasi dengan responden 50 karyawan yang terlibat dalam system operasional. Dan menggunakan Teknik uji normalitas, uji koefisien determinasi, uji korelasi dan uji T menggunakan SPSS 27.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan adanya gambaran penghargaan di Morrissey hotel > 50% karyawan sangat setuju adanya penghargaan di hotel. Hasil dari gambaran kinerja karyawan menunjukkan > 50% karyawan setuju kinerja dihotel meningkat karena adanya penghargaan. Terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{table}$ (16.004 > 2.000). Adapun saran yang diberikan kepada Perusahaan untuk dapat meningkatkan penghargaan agar lebih meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan seperti menaikkan insentif, gaji dan menciptakan penghargaan secara verbal agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Penghargaan, Employee of the Quarter, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Menurut Deanly (2020), “Penghargaan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan sehingga dapat memacu karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja”. Setiap perusahaan memiliki visi misi masing-masing, untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan akan menggunakan strategi-strategi yang sudah dipikirkan, salah satu strategi Morrissey Hotel adalah membuat Penghargaan Employee of the Quarter, terkait pengaturan system penghargaan Morrissey Hotel sebisa mungkin diharapkan dapat mengatur standar pemberian penghargaan terhadap setiap karyawan agar Morrissey Hotel memiliki nilai lebih dimata para karyawan. Selain itu sebaiknya Morrissey Hotel juga diharapkan dapat mengatur standar penghargaan yang sesuai dengan kinerja dari setiap karyawannya.

Menurut Armstrong (2020):

“Proses Pengelolaan dan evaluasi hasil kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, kinerja tidak hanya diukur berdasarkan output atau hasil pekerjaan tetapi kemampuan individu dalam berkerja secara mandiri, beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah dan tetap berkontribusi meski dalam situasi yang penuh tantangan.”

Setiap individu dan management harus selalu berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas atau kinerja karyawan. Salah satu upaya untuk melakukan hal ini adalah melalui Penghargaan Employee of the Quarter yang dilakukan setiap 3 bulan sekali atau 4 kali dalam setahun yang diadakan melalui acara General Staff Meeting (GSM), data kinerja karyawan dapat dilihat pada table yang di ambil dari data Tripadvisor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Menurut Sugiyono (2014), definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat di ukur. Adapun Variable dalam penelitian ini adalah Variabel Independen (Variabel Bebas) merupakan Variabel yang mempengaruhi / variable sebab. Variabel dalam penelitian ini adalah Penghargaan Employee of the Quarter. Variabel Dependen merupakan Variabel yang mempengaruhi oleh variable lain. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Morrissey Hotel.

Penulis melakukan penelitian ini Bertempat di Morrissey Hotel yang berlokasi l. K.H. Wahid Hasyim No.70 7, RT.7/RW.5, Kb. Sirih, Kec. Menteng, Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10340, Waktu penelitian ini dilakukan pada priode Juli 2024 – Januari 2025.

Populasi yang digunakan dalam sampel penelitian ini sebanyak 50 orang yaitu seluruh karyawan yang terdiri dari Staff & Daily Worker. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan Teknik sampling total. Menurut Sugiyono dalam Mudian, (2018) Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder (Diana & Rofiki, 2020).

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2012:224) "merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data". Data sebagai bahan penulisan dan dijadikan acuan dalam menyusun tugas akhir menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penulisan menggunakan langkah-langkah data melalui data lapangan diperoleh dari On the Job Training di Morrissey Hotel .Dokumentasi adalah proses pengumpulan, penyimpanan, pengelolaan, dan penggunaan informasi atau bukti dalam berbagai bentuk, seperti tulisan, gambar, foto, atau video, untuk tujuan yang beragam, ini mencakup kegiatan seperti pencatatan, pengolahan, dan penyusunan dokumen sebagai sumber referensi, alat bukti, atau bahan penelitian dan Kuisisioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Muchlis (2015). Kuisisioner tersebut berisi 30 pernyataan yang membahas Pengaruh Penghargaan Employee of the Quarter terhadap kinerja karyawan Morrissey Hotel dan dibagi berdasarkan variable penghargaan sebanyak 15 pernyataan dan kinerja sebanyak 15 pernyataan. Penelitian ini dilakukan menggunakan data primer. Peneliti memberikan angket berupa Google form yang berisi identitas responden serta pertanyaan-pertanyaan mengenai variable yang dijadikan sebagai judul penelitian ini, maka skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan 5 alternatif jawaban.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Gambaran Penghargaan Employee of the Quarter berdasarkan gambaran Penghargaan Employee of the Quarter di Morrissey Hotel menyatakan hasil Uji Reabilitas dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.967 lebih besar dari 0.60 maka Penghargaan Employee of the Quarter dinyatakan reliabel. Bahwa di Morrissey Hotel karyawan menyetujui pentingnya penghargaan yang diberikan oleh hotel kepada karyawan dapat dilihat pada Uji Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,839 hal ini menunjukkan bahwa variable independent Penghargaan (X) berpengaruh sebesar 83,9% terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parera, (2022: 99) yang hasil temuannya gambaran Penghargaan berpengaruh terhadap produktifitas kerja PT WOM (Kota Bengkulu) serta penelitian yang dilakukan oleh Kusmawati, (2020: 81) gambaran Reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan. Oleh karena itu gambaran penghargaan employee of the quarter di dukung dan di terima.

Hasil Penelitian Gambaran Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan mengenai kinerja karyawan dimana skor terendah. Berdasarkan gambaran Kinerja Karyawan di Morrissey Hotel menyatakan hasil uji nilai Cronbach Alpha sebesar 0.978 lebih besar dari 0.60. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa hasil variable kinerja yang di ujikan dinyatakan reliabel. Bahwa di Morrissey Hotel Kinerja karyawan (Y) merupakan faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan operasional hotel dan kepuasan tamu. Kinerja karyawan dapat di ukur melalui beberapa sub variable terutama yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu ,efektivitas dan kemandirian. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simbiring, (2019) gambaran kinerja karyawan hotel Sibayak Berastagi memberikan kontribusi dengan sangat baik maka akan tercapai semua tujuan perusahaan yang telah menjadi tujuan bersama.

Pengaruh Penghargaan Employee of the Quarter Terhadap Kinerja Karyawan Morrissey Hotel

Berdasarkan Uji Analisis T Variabel Penghargaan Employee of the Quarter (X) didapatkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $16.004 > 2.000$ dengan nilai sig t lebih kecil dari $0,001 < 0,5$ dan nilai korelasi sebesar 0,918 yang berarti terdapat pengaruh. Pengaruh disini menunjukkan dimana semakin besar Penghargaan Employee of the Quarter yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Morrissey Hotel. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusmawati, (2020: 83) yang hasil temuannya adanya pemberian penghargaan atas pencapaian kerja karyawan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan. Oleh karena itu Pengaruh Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Karakteristik Responden Responden dalam penelitian ini adalah keryawan Morrissey Hotel. Karakteristik didalam penelitian ini dilihat dari aspek diantaranya jenis kelamin, department dan lama berkerja.

1. Bagian Jenis Kelamin

Table 1.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase %
1	Laki – Laki	33	64%
2	Perempuan	17	34%
	Total	50	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner

Berdasarkan table, terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang dengan persentase sebesar 64% dan perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase 34%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Morrissey Hotel karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan perempuan.

2. Bagian Department

Bagian Department responden berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dengan penyebaran kuesioner dapat dilihat pada table.

Table 1.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Department

No	Department	Jumlah Orang	Persentase %
1	Food & Beverage Service	8	16%
2	Food & Beverage Kitchen	5	10%
3	Housekeeping	12	24%
4	Front Office	1	2%
5	Back Office	4	8%
6	Engineering	6	12%
7	Security	14	28%
	Total	50	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner

Berdasarkan table, terlihat bahwa responden dengan bagian food & beverage service berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 16%, food & beverage kitchen sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10%, housekeeping sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 24%, front office sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2%, back office sebanyak 4 orang dengan

persentase sebesar 8%, engineering sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12%, security sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 28%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Morrissey Hotel karyawan dengan bagian department Security lebih banyak dibandingkan karyawan didepartmen yang lain nya.

3. Bagian Lama Berkerja

Bagian lama berkerja responden berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dengan penyebaran kuesioner dapat dilihat pada table:

Table 1.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja

	Lama Berkerja	Jumlah orang	Persentase %	
	< 1 tahun	19	38%	
Sumber:	1 tahun	2	4%	Hasil
Pengelolaan	> 1 tahun	29	58%	Data Kuesioner
	Total	50	100%	

Berdasarkan table, diketahui bahwa karyawan yang berkerja <1 tahun pada Morrissey Hotel yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 38%, 1 tahun berkerja sebanyak 2 orang dengan persentase 4% dan >1 tahun berkerja sebanyak 29 orang dengan persentase 58%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Morrissey Hotel karyawan lama berkerja lebih dari 1 tahun lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lama berkerja kurang dari 1 tahun dan 1 tahun.

4. Hasil Uji Instrumen

Penelitian ini melibatkan 50 responden dari karyawan di Morrissey Hotel yang sudah mengisi kuesioner penelitian pengaruh penghargaan Employee of the Quarter terhadap kinerja karyawan pada Morrissey Hotel. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini yaitu responden diberikan link google formulir. Kemudian responden mengisi pernyataan pada kuesioner yang telah disusun mengenai Penghargaan terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh adalah data primer, kemudian data di Analisa menggunakan statiscal product and service solution (SPSS).

1) Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variable dalam menyebarkan kuesioner. Uji Validitas memiliki kriteria apabila r hitung > r table dinyatakan valid.

a. Uji Validitas Variable X (Penghargaan)

Table 1.8
 Hasil Uji Validitas X (Penghargaan)

Butir	r hitung	r table	keterangan
1	0.843	0,2787	Valid
2	0.779	0,2787	Valid
3	0.831	0,2787	Valid
4	0.850	0,2787	Valid
5	0.823	0,2787	Valid
6	0.815	0,2787	Valid
7	0.913	0,2787	Valid
8	0.670	0,2787	Valid
9	0.825	0,2787	Valid
10	0.848	0,2787	Valid
11	0.910	0,2787	Valid
12	0.840	0,2787	Valid
13	0.865	0,2787	Valid
14	0.874	0,2787	Valid
15	0.894	0,2787	Valid

Sumber data: Pengelolaan Data Primer SPSS

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan masing-masing butir pernyataan variable penghargaan memiliki r hitung $> 0,2787$, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variable yang ada pada instrument pernyataan penghargaan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

a. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Table 1.9
 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja)

Butir	r hitung	r table	keterangan
1	0.861	0,2787	Valid
2	0.944	0,2787	Valid
3	0.891	0,2787	Valid

4	0.885	0,2787	Valid
5	0.766	0,2787	Valid
6	0.850	0,2787	Valid
7	0.906	0,2787	Valid
8	0.909	0,2787	Valid
9	0.877	0,2787	Valid
10	0.874	0,2787	Valid
11	0.902	0,2787	Valid
12	0.913	0,2787	Valid
13	0.903	0,2787	Valid
14	0.868	0,2787	Valid
15	0.797	0,2787	Valid

Sumber data: Pengelolaan Data Primer SPSS

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan masing-masing butir pernyataan variable kinerja memiliki r hitung $> 0,2787$, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variable yang ada pada instrument pernyataan kinerja dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji Reabilitas kuesioner dengan rumus Alpha Cornbach, dimana dikatakan realibel jika nilai Cornbach's Alpha $> 0,60$.

Tabel 1.10

Hasil Uji Reabilitas Variable Penghargaan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.967	15

Sumber data: Pengelolaan SPSS 27.0 Windows

Hasil pengujian Reliabilitas pada Tabel diatas pada variable penghargaan (X) menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0.967 lebih besar dari 0.60. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa hasil variable penghargaan yang di ujikan dinyatakan reliabel.

Tabel 1.11
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.978	15

Sumber data: Pengelolaan SPSS 27.0 Windows

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel diatas pada variable kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0.978 lebih besar dari 0.60. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa hasil variable kinerja yang di ujikan dinyatakan reliabel.

C. Hasil Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Gambaran Penghargaan

Hasil analisis deskriptif variable mencerminkan pemaparan mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan – pernyataan dari kuesioner yang mencangkup penghargaan dan kinerja karyawan. Pada studi ini, Skala Likert digunakan untuk menilai respon responden terhadap pengaruh penghargaan Employee of the Quarter terhadap kinerja karyawan pada Morrissey Hotel.

Table 1.12
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variable Penghargaan

No	Pernyataan	%					Jumlah Responden	%
		STS	TS	N	S	SS		
1	Pemberian penghargaan memerikan motivasi saya untuk menjalankan tugas dengan baik	2%	-	6%	28%	64%	50	100%
2	kedua Saya mampu berkerja sama dan berinteraksi dengan baik sesama tim kerja	2%	-	4%	24%	70%	50	100%
3	Saya mampu berkerja sama dan teliti, mayoritas	2%	-	2%	36%	60%	50	100%
4	Pemberian penghargaan meningkatkan rasa percaya diri saya dalam berkerja	2%	-	2%	28%	68%	50	100%
5	Pujian atau kata-kata positif yang diberikan oleh atasan, dapat membuat saya bersemangat dalam berkerja	2%	-	4%	28%	66%	50	100%
6	Pemberian kepercayaan atasan membuat saya bersemangat bekerja	2%	-	2%	32%	64%	50	100%

7	Penghargaan mendorong saya untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaan saya	2%	-	2%	26%	70%	50	100%
8	Saya memiliki kebebasan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan saya tanpa harus selalu mendapatkan persetujuan dari atasan	18%	8%	8%	22%	44%	50	100%
9	Saya merasa memiliki tanggung jawab besar bila diberi kepercayaan oleh atasan	2%	-	2%	28%	70%	50	100%
10	Promosi diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja kerja yang tinggi	2%	-	6%	28%	64%	50	100%
11	Keterbukaan perusahaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan	2%	-	4%	28%	66%	50	100%
12	Promosi jabatan dapat menumbuhkan rasa percaya diri, mengenai peluang	2%	-	6%	32%	60%	50	100%
13	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk tanggung jawab tertentu	2%	-	12%	30%	56%	50	100%
14	Atasan memberikan nilai positif dapat membuat kita merasa nyaman saat bekerja	2%	-	6%	24%	68%	50	100%
15	Atasan saya secara rutin memberikan feedback positif yang membantu meningkatkan kinerja saya	2%	-	8%	30%	60%	50	100%

Sumber : Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan data deskriptif pada hasil penelitian dikatakan bahwa pada indikator penyelesaian pekerjaan dengan pernyataan paling sangat disetujui pada pernyataan kedua, mayoritas sangat setuju 70% dan pernyataan paling rendah yaitu pernyataan ke tiga, mayoritas sangat setuju 60%. Pada hasil penelitian indikator pencapaian prestasi dengan pernyataan paling sangat disetujui pada pernyataan kesatu, mayoritas sangat setuju 68% dan

pernyataan paling rendah yaitu pernyataan ketiga, mayoritas sangat setuju 64%. Pada hasil penelitian indikator otonomi dengan pernyataan paling sangat disetujui pada pernyataan kesatu & ketiga, mayoritas sangat setuju 70% dan pernyataan paling rendah yaitu pernyataan kedua, mayoritas sangat setuju 44%%. Pada hasil penelitian indikator promosi dengan pernyataan paling sangat disetujui pada pernyataan kedua, mayoritas sangat setuju 66% dan pernyataan paling rendah yaitu pernyataan ketiga, mayoritas sangat setuju 60%. Pada hasil penelitian indikator penghargaan interpersonal dengan pernyataan paling sangat disetujui pada pernyataan kedua, mayoritas sangat setuju 68% dan pernyataan paling rendah yaitu pernyataan kesatu, mayoritas sangat setuju 56%.

2. Analisis Deskriptif Gambaran Penghargaan

Table 1.13

Distribusi Jawaban Responden terhadap Variable Kinerja Karyawan.

No	Pernyataan	Jawaban %					Jumlah responden	%
		STS	TS	N	S	SS		
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai SOP yang diberlakukan perusahaan	2%	-	2%	28%	68%	50	100%
2	Waktu kerja karyawan (9 jam) dipergunakan untuk menyelesaikan tugas dengan baik	2%	-	10%	32%	56%	50	100%
3	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai jobdest yang diberikan atasan	2%	-	10%	32%	56%	50	100%
4	Karyawan menjalankan tugas sesuai standart perusahaan yang telah ditetapkan	2%	-	8%	36%	54%	50	100%
5	Saya mempunyai kemampuan dalam membuat inovasi baru	2%	-	12%	38%	48%	50	100%
6	Saya memiliki kemampuan dalam tim untuk membuat hotel lebih baik	2%	-	8%	34%	56%	50	100%

7	Saya merasa bahwa pemberian penghargaan atas pencapaian target waktu dalam penelitian ini dapat meningkatkan motivasi saya untuk berkerja lebih efektif	2%	-	6%	30%	62%	50	100%
8	Saya selalu mengatur waktu saya dengan baik untuk memastikan semua tugas selesai tepat waktu	2%	-	4%	36%	58%	50	100%

9	Saya merasa dihargai jika mendapatkan pujian oleh atasan	2%	-	8%	32%	58%	50	100%
10	Penghargaan yang diberikan dapat memberikan nilai positif terhadap kinerja	2%	2%	6%	32%	58%	50	100%
11	Saya mendapatkan pembinaan setelah menerima punishment	2%	-	14%	38%	46%	50	100%
12	Penghargaan diberikan dapat berdampak terhadap kinerja karyawan	2%	-	8%	34%	56%	50	100%
13	Saya berkerja dengan fokus dan teliti walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan	2%	-	6%	26%	66%	50	100%
14	Saya memiliki antusias yang tinggi dalam melakukan perkerjaan	2%	-	4%	34%	60%	50	100%
15	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam memulai pekerjaan setiap harinya	2%	-	4%	30%	64%	50	100%

Sumber : Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan data deskriptif pada hasil penelitian dikatakan bahwa pada indikator kualitas dengan pernyataan paling sangat disetujui pada pernyataan kesatu, mayoritas sangat setuju 68% dan pernyataan paling rendah yaitu pernyataan kedua & ketiga, mayoritas sangat setuju 56%. Pada hasil penelitian indikator kuantitas dengan pernyataan paling sangat disetujui pada pernyataan ketiga, mayoritas sangat setuju 56% dan pernyataan paling rendah yaitu pernyataan kedua, mayoritas sangat

setuju 48%. Pada hasil penelitian indikator ketepatan waktu dengan pernyataan paling sangat disetujui pada pernyataan kesatu, mayoritas sangat setuju 62% dan pernyataan paling rendah yaitu pernyataan kedua & ketiga, mayoritas sangat setuju 58%. Pada hasil penelitian indikator efektivitas dengan pernyataan paling sangat disetujui pada pernyataan kesatu, mayoritas sangat setuju 58% dan pernyataan paling rendah yaitu pernyataan kedua, mayoritas sangat setuju 54%. Pada hasil penelitian indikator penghargaan kemandirian dengan pernyataan paling sangat disetujui pada pernyataan kesatu, mayoritas sangat setuju 66% dan pernyataan paling rendah yaitu pernyataan kedua mayoritas sangat setuju 60%.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah ada data variable bebas keduanya memiliki hubungan distribusi yang normal atau tidak, Wiratna Sujarweni (2015:52-55).

**Tabel 1.14 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	.421131805
Most Extreme	Absolute	.175
Differences	Positive	.175
	Negative	-.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175

Sumber data: Pengelolaan SPSS 27.0 Windows

Berdasarkan table hasil uji normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diketahui memperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig(2-tailed) sebesar 0.175 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Determinasi

Dengan memeriksa nilai koefisiensi yang diperoleh setelah pengujian, koefisien determinasi dapat digunakan untuk menentukan besarnya kontribusi variable independent terhadap variable dependen. Penghargaan variable independent menjelaskan variable dependen meningkat seiring dengan penciptaan nilai. Penelitian ini menggunakan SPSS for Windows untuk melakukan pengujian guna mengetahui nilai tersebut dan table dibawah ini menunjukkan hasilnya:

Tabel 1.15
Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.918 ^a	.842	.839

Sumber data: Pengelolaan SPSS 27.0 Windows

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,839 hal ini menunjukkan bahwa variable independent Penghargaan (X) berpengaruh sebesar 83,9% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variable variable lainnya yang tidak termasuk kedalam pnelitian ini.

3. Uji Korelasi

Tabel 1.16
Hasil Uji Korelasi

		Penghargaan	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.918	1

Sumber data: Pengelolaan SPSS 27.0 Windows

Koefisien korelasi variable Penghargaan (X) sebesar 0,918 seperti dilihat pada table. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variable X menunjukkan adanya keterkaitan yang sangat kuat dan positif. Dengan demikian, Peningkatan Penghargaan juga akan mengakibatkan peningkatan pada variabelke kinerja karyawan.

4. Uji T

Besarnya kontribusi variable independent terhadap penjelasan variable dependen pada dasarnya akan ditampilkan dengan uji t-statistik. Rumus Ho dan Ha ditetapkan untuk setiap variable pada tahap pengujian. Ho ditolak apabila t hitung lebih besar dari t table dan diterima jika t hitung lebih kecil dari t table, sesuai dengan temuan perhitungan uji t.

Jika $df = n - k$ atau $50 - 2 = 48$, table statistic dapat digunakan untuk mencari t table dengan signifikansi 0,05 yaitu 2.000. Penghargaan Employee of the Quarter yang melatarbelakangi kinerja karyawan

berbasis signifikansi adalah H_0 diterima jika nilai signya $> 0,005$ dan ditolak jika $<$ dari $0,05$. Dalam hal ini pengujian dilakukan menggunakan SPSS for windows, dan hasilnya terlihat pada table dibawah ini:

**Table 1.13 Hasil Uji T
Coefficients**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.074	.942
	Penghargaan	16.004	.001

Sumber data: Pengelolaan SPSS 27.0 Windows

Variabel Penghargaan (X) dan variable kinerja karyawan (Y) di uji hasilnya disajikan pada Tabel 1.13 di atas. Nilai t hitung sebesar 16.004 lebih besar dari nilai t table sebesar 2.000 dan nilai sig t 0.001 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variable (X) dan (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Penghargaan Employee of the Quarter terhadap Kinerja Karyawan baik maka berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan gambaran Penghargaan Employee of the Quarter di Morrissey Hotel menyatakan hasil Uji Reabilitas dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.967 lebih besar dari 0.60 maka Penghargaan Employee of the Quarter dinyatakan reliabel. Bahwa di Morrissey Hotel karyawan menyetujui pentingnya penghargaan yang diberikan oleh hotel kepada karyawan dapat dilihat pada Uji Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,839 hal ini menunjukkan bahwa variable independent Penghargaan (X) berpengaruh sebesar 83,9% terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan gambaran Kinerja Karyawan di Morrissey Hotel menyatakan hasil uji nilai Cronbach Alpha sebesar 0.978 lebih besar dari 0.60. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa hasil variable kinerja yang di ujikan dinyatakan reliabel. Bahwa di Morrissey Hotel Kinerja karyawan (Y) merupakan faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan operasional hotel dan kepuasan tamu. Kinerja karyawan dapat di ukur melalui beberapa sub variable terutama yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu ,efektivitas dan kemandirian.
3. Berdasarkan Uji Analisis T Variabel Penghargaan Employee of the Quarter (X) didapatkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $16.004 > 2.000$ dengan nilai sig t lebih kecil dari $0,001 <$

0,5 dan nilai korelasi sebesar 0,918 yang berarti terdapat pengaruh. Pengaruh disini menunjukkan dimana semakin besar Penghargaan Employee of the Quarter yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Morrissey Hotel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Y.J.H dkk., (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen,
- Astika L (2024) Pemberian Reward Untuk Meningkatkan Motivasi Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam.
- Agustini N.A. & Purnaningsih N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi, *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89-108.
- Ahmad N. & Hermawan D. (2019) Analisis Pengaruh Hubungan Karyawan (*Employee Relation*) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Menara Kartika Buana Di Karangayar, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(2) 106-115.
- Ariani, dkk. (2019). Pengaruh *Employee Relation* Terhadap Motivasi kerja karyawan di intercontinental bali resort. *Cakrawala – Jurnal Humaniora*, 18(2), 1-26.
- Betzy. D, dkk, (2021). Dampak Penghargaan Terhadap Kinerja Staff Pada Hotel Bintang Tiga Surabaya *Jurnal Program manajemen perhotelan* (51-53)
- Dadang, & Heriyanto, (2020). Pengaruh Briefing Kerja dan Peran *Supervisor* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GMF Aeroasia Tbk. Universitas Muhamadiyah Tangerang.
- Fazrin M.A (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja para waiter dan waiters di harris hotel bekasi *Jurnal manajemen perhotelan* (21-40)
- Hardiyanto S. (2017). Pengaruh Employee Relation Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. *Jurnal Interaksi* 1(1), 43-49.
- Mangkunegara A. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia, Bandung PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara & Anwar P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung Remaja Rosdakarya.
- Purba C.C.S & Wahyono S (2016) Penghargaan Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang)
- Pratiwi P.P.A, Rahmawati P.I, & Andiani N.D (2021). pengaruh sistem Penghargaan (reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali

Surabaya *Jurnal manajemen perhotelan dan pariwisata* (41-43)

Pristiyanti & Chintya D. (2016). Pengaruh Kegiatan Employee Relations Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya, *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173-183.

Ramadhani Z (2023). Pengaruh Reward Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Di Pt. An Cipta Wisata Cabang Riau Pekanbaru *Jurnal Fakultas Dakwa dan Komunikasi* (67-68).

Ruslan & Rosady (2014). *Managemen Public Relation & Media Komunikasi*, Edisi Revisi, Cetakan Keduabelas. Jakarta: Rajawali Pers.

Tarigan, B. & Priyanto, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akutansi)*, 20(1), 1-10.

Yani.A, Surabaya (2016).*Jurnal Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki.*

Zakariah M (2021). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variable Intervening Pada Kantor Pengadilan Agama Sungguminasa *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam* (28-38).

Dosen Pembimbing 1 : Fristi Bellia Annishia, S.KM., M.Par., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Carissa Dwilanusantya, S.K.M., M.Si.

Psikosopen : Jurnal Psikososial dan Pendidikan
Volume 1 Nomor 2 Juni (2025)