

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KETERLIBATAN KARYAWAN PADA HOTEL DI KOTA BATAM

Oleh:

Yuswardi ¹⁾

Jessy Valencia ²⁾

Universitas Internasional Batam ^{1,2)}

E-mail :

Yus.wardi@uib.ac.id ¹⁾

jessy.valencia2000@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the variables of succession planning practice, promotion practice, performance appraisal practice, financial rewards and non-financial rewards influencing employee performance which is mediated by employee engagement using a sample of employees working in hotels. The independent variables used in this study are succession planning practice, promotion practice, performance appraisal practice, financial rewards and non-financial rewards. The sample of this research consists of employees who work in hotels. Data collection was carried out by sending Google Forms questionnaires to 370 people. The data in this study were analyzed using two programs, namely SPSS for respondent demographics and PLS SEM to determine the correctness, consistency, and size of the influence of existing variables. The results of this study prove that succession planning practices, promotion practices, performance appraisal practices, financial rewards and non-financial rewards can certainly have a significant influence on employee engagement. The results of this study also prove that succession planning practice, promotion practice, performance appraisal practice, financial rewards and non-financial rewards can certainly have a significant influence on employee performance which is mediated by employee engagement.

Keywords : Succession Planning Practice, Promotion Practice, Performance Appraisal Practice, Employee Engagement, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui variabel succession planning practice, promotion practice, performance appraisal practice, financial reward dan non- financial reward mempengaruhi terhadap employee performance yang dimediasi oleh employee engagement dengan memakai sampel karyawan yang bekerja di hotel. Variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini yaitu succession planning practice, promotion practice, performance appraisal practice, financial reward dan non- financial reward. Sampel penelitian ini terdiri dari para karyawan yang bekerja di hotel. Pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner Google Forms kepada 370 orang. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan dua program yaitu SPSS untuk demografi responden dan PLS SEM untuk menentukan kebenaran, konsistensi, dan ukuran pengaruh variabel yang ada. Hasil penelitian ini membuktikan succession planning practice, promotion practice, performance appraisal practice, financial reward dan non- financial reward tentunya mampu membawa suatu pengaruh signifikan terhadap employee engagement. Hasil penelitian ini juga membuktikan succession planning practice, promotion practice, performance appraisal practice,

financial reward dan non- financial reward tentunya mampu membawa suatu pengaruh signifikan terhadap employee performance yang dimediasi oleh employee engagement.

Kata Kunci: Succession Planning Practice, Promotion Practice, Performance Appraisal Practice, Employee Engagement, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perhotelan di kota batam sangatlah banyak dan beragam hingga mencapai ratusan, lengkap mulai dari rating bintang 1-5. Untuk harganya juga mulai dari harga terjangkau, menengah, hingga tertinggi. Bagi yang dari luar kota, juga dapat menggunakan aplikasi untuk memesan kamar hotel yang diinginkan. Di aplikasi sudah tertera berbagai macam hotel yang berbeda dengan rating yang berbeda-beda disertai dengan pelayanan dan fasilitas masing-masing yang diberikan. Letak lokasi hotelnya pun bisa diatur mulai dari lokasi hotel tujuan terdekat lokasi yang strategis ada yang di pusat kota, dalam gang, dalam kompleks, maupun yang jauh dari perkotaan.

Keterlibatan karyawan adalah komitmen karyawan yang melampaui panggilan tugas, mengutamakan penyelesaian pekerjaan, tidak membuang waktu, bekerja keras, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Sudiardhita, 2017). Keterlibatan karyawan sendiri merupakan kondisi mental di mana pekerja memiliki investasi emosional dalam keberhasilan majikan mereka dan terdorong untuk bekerja di atas dan melampaui apa yang diharapkan dari mereka. Tidak dapat

disangkal nilai pekerja bagi keuntungan perusahaan (Taylor, 2020).

Kinerja karyawan merupakan orang yang berperan penting untuk mengembangkan kesuksesan bisnis suatu organisasi tau perusahaan. Sedangkan, keterlibatan karyawan merupakan suatu keadaan dimana karyawan tersebut memiliki keterikatan kerja dan tanggung jawab dengan suatu pekerjaan yang diberikan organisasi atau perusahaan. Keterlibatan karyawan berpengaruh sangat penting terhadap kinerja karyawan. Dimana setiap karyawan yang bekerja harus ikut melibatkan diri dalam lembaga tersebut untuk mendapatkan target dan keberhasilan lembaga. Karena jika seorang karyawan terlibat, tentunya karyawan tersebut akan menyadari tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan bisnis suatu perusahaan dan bisa memotivasi anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Sikap karyawan juga menjadi penilaian utama yang dilakukan atasannya untuk mengetahui bagaimana hasil dan apresiasi karyawan terhadap tanggung jawabnya pada pekerjaan yang dibidangi. Jadi dalam perhotelan pun, setiap staff akan dinilai oleh manager atau atasannya dalam jangka waktu yang tidak

bisa ditentukan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan ialah usaha seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan secara kualitatif dan kuantitatif (Mangkunegara, 2020). Jadi jika seorang karyawan ingin mencapai tujuan bisnis yang diberikan, harus menanamkan jiwa yang bertanggung jawab terlebih dahulu agar mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut (Mathis dan Jackson, 2017), pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dilakukan oleh karyawan. Manajemen kinerja merupakan semua aktivitas atau hal kegiatan yang digunakan untuk meningkatkan dan mengembangkan setiap karyawan yang terdiri atas perorangan maupun grup serta organisasi atau perusahaan yang bersangkutan tersebut. Sedangkan, menurut (Sedarmayanti, 2018), kinerja adalah hasil usaha seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan memberikan bukti secara lengkap, jelas dan dapat diukur secara keseluruhan.

Menurut (Mhlongo & Harunavamwe, 2017), praktek perencanaan suksesi merupakan metode menghasilkan eksekutif yang berkualitas untuk mengisi lowongan manajerial di dalam perusahaan. Di masa lalu, perencanaan suksesi mengacu pada prosedur

tradisional yang membantu menciptakan pasokan kepemimpinan yang berkualitas.

Menurut (Poornima et al., 2019), praktek promosi merupakan komunikasi yang mencoba mempengaruhi orang untuk membeli produk atau jasa. Bisnis umumnya mempromosikan merek, produk, dan layanan mereka dengan mengidentifikasi target customers dan menemukan cara untuk menyampaikan pesan mereka kepada customers tersebut. Istilah "praktik promosi" berkaitan dengan kesan pekerja tentang pendekatan perusahaan mereka untuk mempromosikan staf. Saat membuat keputusan untuk mempromosikan atau tidak mempromosikan seseorang, individu yang berwenang diminta untuk melakukannya dengan kesopanan dan rasa hormat tertinggi terhadap perasaan kandidat. Jika seseorang naik pangkat di dalam perusahaan, mereka telah dipromosikan.

Penelitian dari (Hughes, 2019), menjelaskan bahwa praktek penilaian kinerja merupakan pengembangan sumber daya manusia sangat bergantung pada pelatihan dan pendidikan untuk berhasil. Menurut (Ajibola *et al.*, 2019) Evaluasi kinerja karyawan didefinisikan sebagai "pendapat atau penilaian kinerja pekerjaan aktual karyawan dibandingkan dengan harapan".

Menurut (Mckinney, 2015), Imbalan

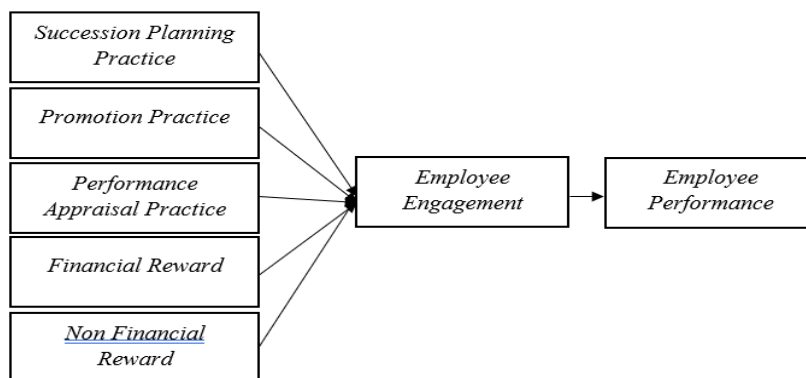
finansial merupakan insentif moneter yang diperoleh karyawan sebagai hasil dari kinerja yang baik. Imbalan ini selaras dengan tujuan organisasi. Ketika seorang karyawan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, hadiah sering mengikuti. Contoh imbalan finansial termasuk bonus pembayaran kontingen, pembayaran variabel, kenaikan gaji, dan cuti berbayar.

Imbalan Non Finansial (Non Financial Reward) merupakan kompensasi nonmoneter, terutama Kompensasi pekerja dan penulis cenderung menyertakan poin fleksibilitas tempat kerja sebagai poin tempat kerja. Kompensasi ini tidak berwujud atau moneter, tetapi memiliki nilai atau nilai positif bagi karyawan. Misalnya, kualifikasi karyawan, kenyamanan lingkungan kerja, dukungan yang terampil dan profesional, tim kerja yang

kolaboratif, jenjang karir yang jelas, bonus kinerja, liburan yang lebih banyak atau jam kerja yang fleksibel (Mugaa et al., 2018).

Pada pembahasan ini, penulis bermaksud untuk melakukan uji pengaruh succession planning practice, promotion practice, performance appraisal practice, financial reward dan non-financial reward sebagai variabel independent terhadap employee performance sebagai variabel dependent yang dimana employee engagement merupakan variabel mediasi. Pada penelitian sebelumnya, ditemukan banyak peneliti yang melakukan analisa terhadap model penelitian variabel mereka masing-masing untuk memperoleh hipotesis yang memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Berikut adalah penjabaran model penelitian variabel yang dibuat oleh penulis:

Gambar 1. Model penelitian
Sumber: Data primer diolah (2022)



Dari penjabaran model penelitian variabel

diasas dapat dirumuskan menjadi beberapa

hipotesis, sebagai berikut:

- H1 *Succession Planning Practice* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*
- H2 *Promotion Practice* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*
- H3 *Performance Appraisal Practice* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*
- H4 *Financial Reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*
- H5 *Non-Financial Reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*
- H6 *Employee Engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*
- H7 *Succession Planning Practice* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*
- H8 *Promotion Practice* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*

- H9 *Performance Appraisal Practice* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*
- H10 *Financial Reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*
- H11 *Non-Financial Reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang sering digunakan dalam penelitian karena berdasarkan pada sudut pandang untuk meneliti suatu populasi ataupun sampel, pengumpulan data harus dilakukan dengan teruji dan terukur dengan kata lain tidak bisa dilakukan dengan cara sendiri, analisis data bersifat kuantitatif atau berdasarkan angka yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Objek penelitian merupakan suatu penilaian dari orang lain berupa objek maupun kegiatan meliputi jenis atau tipe

tertentu dan hasilnya ditetapkan peneliti. Memperoleh pengetahuan dengan mempelajari topik yang terkait dengan artikel dan jurnal penelitian, kemudian orang lain dapat mengambil kesimpulan akhir dari artikel dan jurnal mengenai penelitian tersebut (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, penulis akan menggunakan beberapa data yang di dapatkan dari hotel bintang 4 di kota Batam.

Dalam penelitian ini, penulis memilih secara acak hotel bintang 4 yang terletak di Kecamatan Batu Ampar dengan jumlah 7 hotel. Untuk mengetahui populasi jumlah karyawan yang bekerja pada hotel di atas, penulis menyebarkan kuesioner dengan menggunakan google form untuk memperoleh data karyawan yang bekerja di perhotelan yang dipilih secara acak oleh penulis diatas.

Tabel 1. Populasi & Sampel

Nama Hotel	Jumlah Sampel
Swiss-Belhotel Harbour Bay	53 Karyawan
Travelodge Batam Hotel	53 Karyawan
Pacific Palace Hotel	53 Karyawan
Planet Holiday Hotel & Residence	53 Karyawan
Four Points by Sheraton Batam	53 Karyawan
Harmoni Suites Hotel	53 Karyawan
GGI Hotel	52 Karyawan
Total	370 Karyawan

Sumber: Data primer yang telah diolah (2022).

Untuk dapat memperoleh hasil yang lebih pasti, penulis memerlukan lengkap data jumlah karyawan dan jumlah sampel untuk target penelitian. Untuk memenuhi target penelitian yang lengkap, maka penulis akan mengajukan 36 pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan agar diisi secara lengkap oleh responden. Data yang di

gunakan pada penelitian ini adalah data primer yang di distribusikan langsung menggunakan kuesioner kepada para responden menggunakan google form selama periode Maret 2022 sampai dengan Oktober 2022 kuesioner yang di pakai pada penelitian ini menggunakan jenis 2 bagian yaitu data responden umum dan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dievaluasikan menggunakan 5 skala litert mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju (Yuswardi & Suyono, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang dikumpulkan berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan-karyawan yang bekerja pada salah satu dari 7 hotel bintang empat yang dipilih secara acak yang terletak di kecamatan batu ampar telah diperoleh 370 responden dari total responden yang diharapkan yaitu sebanyak 360. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yang digunakan berupa data yang disebarakan sejak bulan Maret 2022 sampai saat ini. Data yang dikumpulkan diperoleh dari penyebaran kuesioner menggunakan media google form sehingga proses penyebaran bisa lebih mudah untuk dikumpulkan untuk mengolah data penelitian. Data penelitian diolah dengan menggunakan aplikasi PLS untuk uji data kuesioner.

Perolehan data yang dihasilkan dari pertanyaan-pertanyaan yang sudah disebarakan bisa didapatkan hasil data untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki diperoleh sebanyak 188 orang dengan persentase 50,8% yang diikuti responden perempuan sebanyak 182 orang dengan persentase 49,2%. Dalam penelitian data jenis kelamin tersebut dapat disimpulkan bahwa responden pria lebih dominan daripada responden wanita. Dari penyebaran kuesioner ini data yang berhasil didapatkan mendeskripsikan bahwa responden yang sudah memiliki masa kerja

dalam sekitar waktu <1 tahun sebanyak 152 orang dengan persentase 41,1%, setelah itu yang memasuki masa kerja 2-5 tahun sebanyak 175 orang dengan persentase 47,3% dan data yang paling lama bekerja yaitu >6 tahun sebanyak 43 orang dengan persentase 11,6% sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja 2-5 tahun lebih banyak dan paling mendominasi.

Uji Validitas Konvergen

Hubungan antara skor indikator dan skor konsep dapat digunakan untuk menilai validitas indikator reflektif. Penggunaan indikator pencerminan dalam pengukuran menunjukkan bahwa perubahan salah satu indikator dalam suatu konstruk terjadi setiap kali ada perubahan pada indikator lain dari konstruk tersebut. nominal outer loading berfungsi untuk menguji validitas yang sudah dikumpulkan. nominal yang valid adalah nominal yang lebih dari 0,6. Yang dibawah 0,6 maka pertanyaannya harus dihapus karena dinyatakan tidak valid. Uji data ini mempunyai tujuan agar dapat fokus pada model yang reflektif dan dapat mengaitkan satu variabel ke variabel lainnya. Berikut Pada tabel 2 tentunya mampu menginterpretasikan hasil yang mendeskripsikan hasil uji dari 36 pertanyaan

yang telah dinyatakan valid:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Nilai Muatan	Kesimpulan
<i>Employee Engagement 1</i>	0,861	Valid
<i>Employee Engagement 2</i>	0,789	Valid
<i>Employee Engagement 3</i>	0,772	Valid
<i>Employee Engagement 4</i>	0,868	Valid
<i>Employee Engagement 5</i>	0,804	Valid
<i>Employee Engagement 6</i>	0,755	Valid
<i>Employee Performance 1</i>	0,806	Valid
<i>Employee Performance 2</i>	0,737	Valid
<i>Employee Performance 3</i>	0,829	Valid
<i>Employee Performance 4</i>	0,806	Valid
<i>Financial Reward 1</i>	0,799	Valid
<i>Financial Reward 2</i>	0,792	Valid
<i>Financial Reward 3</i>	0,779	Valid
<i>Financial Reward 4</i>	0,805	Valid
<i>Financial Reward 5</i>	0,746	Valid
<i>Non-Financial Reward 1</i>	0,684	Valid
<i>Non-Financial Reward 2</i>	0,755	Valid
<i>Non-Financial Reward 3</i>	0,660	Valid
<i>Non-Financial Reward 4</i>	0,866	Valid
<i>Non-Financial Reward 5</i>	0,644	Valid
<i>Performance Appraisal Practice 1</i>	0,716	Valid
<i>Performance Appraisal Practice 2</i>	0,692	Valid
<i>Performance Appraisal Practice 3</i>	0,715	Valid
<i>Performance Appraisal Practice 4</i>	0,614	Valid
<i>Performance Appraisal Practice 5</i>	0,806	Valid
<i>Performance Appraisal Practice 6</i>	0,883	Valid
<i>Performance Appraisal Practice 7</i>	0,807	Valid
<i>Promotion Practice 1</i>	0,876	Valid
<i>Promotion Practice 2</i>	0,690	Valid
<i>Promotion Practice 3</i>	0,843	Valid
<i>Succession Planning Practice 1</i>	0,703	Valid
<i>Succession Planning Practice 2</i>	0,632	Valid
<i>Succession Planning Practice 3</i>	0,799	Valid
<i>Succession Planning Practice 4</i>	0,674	Valid
<i>Succession Planning Practice 5</i>	0,634	Valid
<i>Succession Planning Practice 6</i>	0,766	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2022).

Tingkat validitas konvergen yang dapat diterima untuk suatu korelasi adalah muatan nosional 0,6 atau lebih, seperti yang dinyatakan oleh (Chin, 1998) dalam (Ghozali, 2012: 25). Semua nominal loading factor menawarkan nominal yang lebih besar dari

nominal yang disarankan, yaitu 0,6, seperti yang terlihat pada output. Karena diperlukan validitas konvergen dari indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Dalam pengujian nominal AVE yang akan diterima adalah nominal yang melewati 0,5. Pengujian AVE yang telah dilakukan tentunya mampu menginterpretasikan semua variabel valid karena berada diatas 0,5. Variabel dapat dinyatakan valid atau tidak dengan membuktikan variable itu terdeteksi

valid maka tingkatan dan ketepatan setiap instrument mesti mencapai nominal Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,5. Pada tabel 3 memperlihatkan hasil uji ini tentunya mampu menginterpretasikan telah melapauai persyaratan yang diperlukan yaitu 0,5 dan dinyatakan valid sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE	Kesimpulan
<i>Employee Engagement</i>	0,559	Valid
<i>Employee Performance</i>	0,635	Valid
<i>Financial Reward</i>	0,610	Valid
<i>Non-Financial Reward</i>	0,644	Valid
<i>Performance Appraisal Practice</i>	0,594	Valid
<i>Promotion Practice</i>	0,509	Valid
<i>Succession Planning Practice</i>	0,607	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2022).

Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Pada indikator reflektif perlu dilakukan pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan membandingkan nilai pada tabel *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai *loading factor* kepada konstruk lain. Dalam sebuah nilai

diskriminan validitas akan dikatakan diterima jika nilai tersebut lebih dari 0,7. Dari tabel penelitian data di bawah ini, seluruh variabel sudah memenuhi syarat ketentuan. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa hasil yang diterima dalam semua variabel yang dapat dilihat dari tabel berikut yang telah dipaparkan dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	EE	EP	FR	NFR	PAP	PP	SPP
EE	0,789						
EP	0,479	0,772					
FR	0,308	0,360	0,800				
NFR	0,401	0,367	0,031	0,768			
PAP	0,405	0,394	0,421	0,180	0,790		
PP	0,388	0,396	0,305	0,278	0,393	0,761	
SPP	0,372	0,364	0,242	0,262	0,260	0,458	0,750

Sumber: Data primer yang telah diolah (2022).

Uji Reabilitas

Menurut (Sarwono dan Narimawati, 2015, p. 18), jika reliabilitas komposit nominal suatu variabel laten lebih besar dari 0,7, maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Jika skor *Cronbach's Alpha* nominal dan komposit untuk variabel di atas 0,6, maka dianggap dapat dipercaya untuk tujuan ini. Hasil *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* tercantum di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji *Cronbach's Alpha & Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
<i>Employee Engagement</i>	0,729	0,754	Reliable
<i>Employee Performance</i>	0,815	0,873	Reliable
<i>Financial Reward</i>	0,722	0,767	Reliable
<i>Non-Financial Reward</i>	0,885	0,797	Reliable
<i>Performance Appraisal Practice</i>	0,746	0,813	Reliable
<i>Promotion Practice</i>	0,713	0,751	Reliable
<i>Succession Planning Practice</i>	0,710	0,802	Reliable

Sumber: Data primer yang telah diolah (2022).

Hasil output menunjukkan bahwa seluruh variabel tentunya dikatakan reliabel, sehingga dibuktikan dengan adanya ketentuan Alpha dan *composite* yang tentunya mampu lebih besar diperbandingkan dengan 0,6.

berlandaskan atas temuan penelitian tidak selaras dengan Mhlongo dan Harunavamwe (2017) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa succession planning practice tentunya mampu membawa pengaruh signifikan negatif terhadap employee engagement.

Pengujian hipotesis untuk masing-masing hubungan variabel ditunjukkan sebagai berikut:

Hipotesis 1 Pengujian Hipotesis variabel succession planning practice terhadap employee engagement

Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian selaras dengan (Abdullahi et al., 2020); (Hassan dan Siddiqui, 2020) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa succession planning practice tentunya mampu membawa pengaruh signifikan positif terhadap employee engagement. Hasil yang

Hipotesis 2 Pengujian Hipotesis variabel promotion practice terhadap employee engagement

Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian selaras dengan (Abdullahi et al., 2020); (Tadesse, 2017) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa promotion practice tentunya mampu membawa pengaruh signifikan positif terhadap employee engagement. Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian tidak selaras dengan (Poornima et al., 2018) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa promotion

practice tentunya mampu membawa pengaruh signifikan negatif terhadap employee engagement.

Hipotesis 3 Pengujian Hipotesis variabel performance appraisal practice terhadap employee engagement

Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian selaras dengan (Abdullahi et al., 2020); (Ajibola et al., 2019) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa performance appraisal practice tentunya mampu membawa pengaruh signifikan positif terhadap employee engagement. Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian tidak selaras dengan (Qaisar, 2019) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa performance appraisal practice tentunya mampu membawa pengaruh signifikan negatif terhadap employee engagement.

Hipotesis 4 Pengujian Hipotesis variabel financial reward terhadap employee engagement

Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian selaras dengan (Dwiyanti dan Dudija, 2019); (Bibi, 2018) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa financial reward tentunya mampu membawa pengaruh signifikan positif terhadap employee engagement. Hasil yang berlandaskan atas

temuan penelitian tidak selaras dengan (Mugaa et al., 2018) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa financial reward tentunya mampu membawa pengaruh signifikan negatif terhadap employee engagement.

Hipotesis 5 Pengujian Hipotesis variabel non-financial reward terhadap employee engagement

Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian selaras dengan (Dwiyanti dan Dudija, 2019); (Mugaa et al., 2018) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa non-financial reward tentunya mampu membawa pengaruh signifikan positif terhadap employee engagement. Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian tidak selaras dengan (Uzair dan Mehmood, 2021) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa non-financial reward tentunya mampu membawa pengaruh signifikan negatif terhadap employee engagement.

Hipotesis 6 Pengujian Hipotesis variabel employee engagement terhadap employee performance

Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian selaras dengan (Pasaribu et al., 2021); (Dwiyanti dan Dudija, 2019) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa employee

engagement tentunya mampu membawa pengaruh signifikan positif terhadap employee performance. Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian tidak selaras dengan (Abdullahi et al., 2020) juga tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa employee engagement tentunya mampu membawa pengaruh signifikan negatif terhadap employee performance.

Hipotesis 7 Pengujian Hipotesis variabel succession planning practice terhadap employee performance melalui employee engagement

Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian selaras dengan (Poornima et al., 2018); (Okwakpam, 2019) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa succession planning practice yang dimediasi oleh employee engagement tentunya mampu membawa pengaruh signifikan positif terhadap employee performance. Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian tidak selaras dengan (Hassan dan Siddiqui, 2020) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa succession planning practice yang dimediasi oleh employee engagement tentunya mampu membawa pengaruh signifikan negatif terhadap employee performance.

Hipotesis 8 Pengujian Hipotesis variabel promotion practice terhadap employee

performance melalui employee engagement

Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian selaras dengan (Mhlongo dan Harunavamwe, 2017); (Poornima et al., 2018) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa promotion practice yang dimediasi oleh employee engagement tentunya mampu membawa pengaruh signifikan positif terhadap employee performance. Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian tidak selaras dengan (Tadesse, 2017) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa promotion practice yang dimediasi oleh employee engagement tentunya mampu membawa pengaruh signifikan negatif terhadap employee performance.

Hipotesis 9 Pengujian Hipotesis variabel performance appraisal practice terhadap employee performance melalui employee engagement

Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian selaras dengan (Okwakpam, 2019); (Qaisar, 2019) tentunya mampu mengintrepretasikan bahwa performance appraisal practice yang dimediasi oleh employee engagement tentunya mampu membawa pengaruh signifikan positif terhadap employee performance. Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian tidak selaras dengan (Ajibola et al., 2019) tentunya

mampu menginterpretasikan bahwa performance appraisal practice yang dimediasi oleh employee engagement tentunya mampu membawa pengaruh signifikan negatif terhadap employee performance.

Hipotesis 10 Pengujian Hipotesis variabel financial reward terhadap employee performance melalui employee engagement

Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian selaras dengan (Mugaa et al., 2018); (Qaisar, 2019) tentunya mampu menginterpretasikan bahwa financial-reward yang dimediasi oleh employee engagement tentunya mampu membawa pengaruh signifikan positif terhadap employee performance. Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian tidak selaras dengan (Bibi, 2018) tentunya mampu menginterpretasikan bahwa financial-reward yang dimediasi oleh employee engagement tentunya mampu membawa pengaruh signifikan negatif terhadap employee performance.

Hipotesis 11 Pengujian Hipotesis variabel non-financial reward terhadap employee performance melalui employee engagement

Hasil yang berlandaskan atas temuan

penelitian selaras dengan (Uzair dan Mehmood, 2021); (Mugaa et al., 2018) tentunya mampu menginterpretasikan bahwa non-financial reward yang dimediasi oleh employee engagement tentunya mampu membawa pengaruh signifikan positif terhadap employee performance. Hasil yang berlandaskan atas temuan penelitian tidak selaras dengan (Ajibola et al., 2019) tentunya mampu menginterpretasikan bahwa non-financial reward yang dimediasi oleh employee engagement tentunya mampu membawa pengaruh signifikan negatif terhadap employee performance.

5. SIMPULAN

Adapun tujuan dari analisa yang diuji yakni untuk mengetahui dan memahami bagaimana *succession planning practice*, *promotion practice*, *performance appraisal practice*, *financial reward* dan *non-financial reward* mempengaruhi terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *employee engagement* pada objek penelitian yang sudah ditentukan. Pada penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap satu sama lain.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, M. S., & Raman, K. (2020). *Talent management practices on employee performance among academic staff of Malaysian private universities : employee engagement as a mediator*. January 2021. <https://doi.org/10.1108/JARHE-08-2020-0283>
- Ajibola, K. S., Mukulu, E., & Simiyu, A. (2019). Performance Appraisal and Employee Engagement: Does Tenure Matters? Evidence from South-West Nigeria. *Quest Journal of Management and Social Sciences*, 1(2), 146–164. <https://doi.org/10.3126/qjmss.v1i2.27415>
- Bibi, M. (2018). Impact of Talent Management Practices on Employee Performance. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22–32. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>
- Budiyono, & Maryam, D. (2017). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Page 21*. 2017(2), 21–33.
- Burhanudin, & Iyan Tri Suryanto. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 289–300. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.225>
- Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 62–85. https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=74181596&site=ehost-live%0Ahttp://help.sap.com/saphelp_46c/helpdata/En/35/e1e6b9e2df0c04e1000009b38f983/content.htm%0Afile:///Users/andreataquez/Downloads/guia-plan-de-mejora-institucional.pdf
- Dhyana Parashakti, R., Ekhsan, M., & Dian Nusantara, U. (2020). *The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Fithriana, N., & Adi, A. N. (2017). Dominant Effect Between Compensation, Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Improvement. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(4), 670–676. <https://doi.org/10.21776/ub.jam2017.015.04.14>
- Fitri, R. L., Handaru, A. W., & Yohana, C.

- (2021). The effect of recruitment and training on employee performance. *The International Journal of Social Sciences World*, 5(2), 90–97.
- Hassan, S. N. ul, & Siddiqui, D. A. (2020). Impact of Effective Succession Planning Practices on Employee Retention: Exploring the Mediating Roles. *SSRN Electronic Journal*, March. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3556924>
- Hidayah, S., & Harnoto, H. (2018). Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Justice and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 170–178. <https://doi.org/10.15294/jdm.v9i2.14191>
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). The influence of leadership styles, organizational changes on employee performance with an environment work as an intervening variable at pt. Bank sumut binjai branch. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(02). <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.02.032>
- Interferometric, D., Aperture, S., & Scatterers, P. (2014). 徐德伟 1 , 杨梦诗 2 , 杨文 1,2,* , . *13*(2), 125–136.
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*, 13(3), 707–719.
- Masri, N. El, & Suliman, A. (2019). Talent Management, Employee Recognition and Performance in the Research Institutions. *Studies in Business and Economics*, 14(1), 127–140. <https://doi.org/10.2478/sbe-2019-0010>
- Mkamburi, M., & Kamaara, M. (2017). Influence of talent management on employee performance at the united nations: A case of world food programme. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 4(2), 28–48.
- Mohanty, J., & Rath, B. (2012). Influence of Organizational Culture on. *Global Journal of Business Research*, 6(1), 65–77.
- Mottoh, S. N. (2015). The Influence Of Transformational And Transactional Leadership Style On Employee Performance (case study: Dinas Kesehatan Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4), 436–446.
- Mugaa, L. G., Guyo, W., & Odhiambo, R. (2018). Influence of Financial Reward

- on Employee Performance in Large Commercial Banks in Nairobi City County in Kenya. *Journal of Strategic Management*, 2(2), 31–49.
- Nagi, M., & Ali, Y. M. (2020). *THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT*. 11(9), 1281–1287.
<https://doi.org/10.34218/IJM.11.9.2020>.
123
- Noel, F. R., Lopian, J., & Pandowo, M. (2017). the Affect of Work Discipline and Competence on Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3528–3537.
- Pasaribu, D. A., Absah, Y., & Sinulingga, S. (2021). Analysis of the Impact of Talent Management Practice on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable in Bank XYZ Region I. *International Journal of Research*, 8(1), 342–356.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
<https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Raniasari Bimanti Esthi & Inggrit Savhira. (2020). The Influence of Training and Discipline on Employee Performance in PT. Y-Tech Autoparts Indonesia. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2(1), 101–108.
- Ria Tumilaar, B. (2015). the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *The Effect of Discipline... Jurnal EMBA*, 787(Juni), 787–797.
- Rinaldi, U., Sani, S., & Martono, M. (2018). Mutation and Promotion System and Its Relation To Employeesatisfaction and Job Performance of West Kalimantan Immigration Office. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 106–114.
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.13>
- Saerang, D. P. E. (n.d.). *Issn 2303-1174*. 5(2), 2385–2394.
- Safitri, L. (2020). April 2020 Revised: 20. *Journal International*, 1(5), 736–746.
<https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>

- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). *Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement* *. 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Sudiardhita, I. (2017). The Effect of Recruitment , Selection and Motivation To Performance of Employees. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 84–100.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25>
- Suryanulloh, M. A., & Arifin, R. (2017). Pengaruh Kompensasi, Komitmen, Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*, 000(November 2016), 124–135.
- Tadessem, A. (2017). The Effect of Employee Promotion Practice on Job Satisfaction: The Case of Dashen Bank S.C. *Journal of Manajemen and Studies*, 5(2), 24–26.
- Taylor, P. . (2020). *This Is What The Future Of Hotels Looks Like. Get Ready For Shrink Wrap And “Health Detectors.”* <https://www.forbes.com/sites/petertaylor/2020/05/12/this-is-what-the-future-of-hotels-looks-like-get-ready-for-shrink-wrap-and-health-detectors/?sh=1fd6d9a91cae>
- Tumbuan, W., & Simanjorang, M. (2016). the Influence of Performance Allowance and Employee Development To Employee Performance in State Assets and Service Office Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 1156–1165.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 505–516. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbi/article/view/9650>
- Uzair, Z., & Mehmood, A. (2021). Impact of Non-Financial Rewards on Employees Motivation in Banking Sector of Peshawar, Pakistan. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(5), 2021. <https://cibg.org.au/>

Wickramaaratchi, D. R. (2020). *The Impact of Talent Management on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction of Generation Y Management Trainees in the Selected Public Banks in Sri Lanka*. 10(1), 21–36.

Yaneva, M. (2018). *European Journal of Economics and Business Studies Employee Satisfaction vs. Employee Engagement vs. Employee NPS*. 4(1), 221–227.

Yuswardi, Y. (2020a). Effect of Implementation of Human Resources. *JGBMR*, 49–59.

Yuswardi, Y. (2020b). Faktor – faktor Praktek Sumber Daya manusia yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Perusahaan Garmen di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 52–60.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.135>

Yuswardi, Y. (2020c). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Pada Organisasi Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart Dan Indomaret Di Batam. *Journal of Global Business and Management Review*, 2(2), 60.
<https://doi.org/10.37253/jgbmr.v2i2.432>

Yuswardi, Y., & Jesen, J. (2022). Analisa Dampak Intrinsic & Extrinsic Reward,

Employee Perceived Training Effectiveness Dan Leadership Terhadap Perfoma Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan Pada Agen Asuransi Kota Batam. *ECo-Buss*, 5(1), 146–158.

<https://doi.org/10.32877/eb.v5i1.333>

Yuswardi, Y., & Suyono, S. (2021). Factors Affecting Employee Performance of Hospital Staff During Covid-19 Pandemic in Batam. *Journal of Global Business and Management Review*, 68–78.

<https://doi.org/10.37253/jgbmr.v3i1.497>

6

Buku :

Author. Year. Book title. Publication. City

Bookchapter:

Baraldi, E., Lindahl, M., &Perna, A. (2017). Start ups as vessel scarrying and developign science-based technologies: Starting and restarting Jon De Tech. In L. Aaboen, A. LaRocca, F. Lind, A. Perna, & T. Shih (Eds.), *Starting up in business networks: Why relationships matter in entrepreneurship*. (pp. 225-252). London: Palgrave Macmillan.

Artikel Jurnal:

Seidel, J., Sundermann, A., Brieger, S. A.,

Strathoff, P., Jacob, G. H., Antonio, T., & Utami, C.W. (2018). On how business students' personal values and sustainability conception simpact their sustainability management orientation:

Evidence from Germany, Indonesia and the USA. *Journal of Global Responsibility*, 9(4), 335-354. Acces on 23rd May,2019.