

Pengaruh *Nature of Work* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Rangkayo Basa Padang

Citra Putri Wulandari¹, Feri Ferdian²

^{1,2}Universitas Negeri Padang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 August 2023

Received in revised form

11 August 2023

Accepted 15 August 2023

Available online 25 August 2023

Kata Kunci:

Nature of Work, Kinerja

Karyawan, PLS-SEM,

Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan ditemukannya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja dan juga *nature of work* di Hotel Rangkayo Basa Padang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *nature of work* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Hotel Rangkayo Basa Padang. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan di Hotel Rangkayo Basa Padang. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling atau sampel jenuh. Pada penelitian ini variabel independennya adalah *nature of work* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja menggunakan teknik analisis PLS-SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *nature of work* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel *nature of work* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel *nature of work* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

ABSTRACT

This research is motivated by the discovery of problems related to employee performance, job satisfaction and also the nature of work at Rangkayo Basa Hotel Padang. This study aims to analyze the effect of nature of work on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Rangkayo Basa Hotel Padang. The population of this research is all employees at Rangkayo Basa Hotel Padang. The sample in this study were 32 respondents using sampling techniques, namely total sampling or saturated samples. In this study, the independent variable is the nature of work on employee performance mediated by job satisfaction using the PLS-SEM analysis technique. The results of this study indicate that the nature of work variable has no significant effect on the employee performance variable, the nature of work variable has a significant effect on the job satisfaction variable, the job satisfaction variable has a significant effect on the employee performance variable. Variable nature of work has a significant effect on employee performance variables mediated by job satisfaction.

Pendahuluan

Keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan tugas di dalam sebuah organisasi sangat berkaitan erat dengan prestasi para pegawai. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan dalam pencapaian sasaran perusahaan. Kinerja adalah suatu proses yang diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan pada ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan (Disiplin et al., 2020). Dengan pemahaman ini, dapat diartikan bahwa pencapaian kinerja yang optimal dan konsisten tidak muncul begitu saja. Efisiensi diraih melalui langkah-langkah bertahap yang melibatkan manajemen yang efektif serta usaha yang penuh dedikasi.

Kepuasan kerja di industri perhotelan adalah hal yang krusial karena layanan dan pengalaman yang diberikan oleh karyawan secara langsung mempengaruhi kesan dan tingkat kepuasan tamu. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada tamu. Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang bisa positif atau negatif, puas atau tidak puas (Al Amin & Pancasasti, 2021). Dalam aspek ini, kepuasan

¹ Corresponding author.

E-mail : citra028@gmail.com, feri_ferdian@fpp.unp.ac.id

kerja melibatkan pandangan optimis individu terhadap lingkungan tempat mereka bekerja, khususnya dalam konteks pekerjaan yang senada dengan penilaian pribadi masing-masing individu.

Nature of work yang baik berarti menyediakan lingkungan kerja yang sesuai, tugas-tugas yang jelas, dan peluang pengembangan karir yang memadai. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan merancang pekerjaan dengan baik, sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Menurut Alshitri (2013:5) "*Nature of work* didefinisikan sebagai sejauh mana sebuah pekerjaan memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan, mengambil tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta menghadapi tantangan yang melekat pada pekerjaan tersebut".

Berdasarkan wawancara pada saat pra penelitian yang penulis lakukan di Hotel Rangkayo Basa Padang, terdapat beberapa permasalahan yang penulis temukan, yang mana masih ditemukannya masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, masih adanya ditemukan keluhan – keluhan terkait dengan *nature of work* di Hotel Rangkayo Basa Padang. Masalah yang ditemukan terkait kepuasan kerja yaitu masih terdapatnya beberapa keluhan terhadap pekerjaan muncul dan sebagian di antaranya dikaitkan dengan adanya keterbatasan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas kerja. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan akan menurun, penting juga bagi karyawan untuk merasa didengar dan dihargai agar mereka tetap termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis berkeinginan untuk melaksanakan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh *Nature of Work* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Rangkayo Basa Padang"

Metode

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif kausal (sebab akibat) yang mana masuk ke dalam kategori penelitian kuantitatif. Penelitian ini memasukkan tiga variabel yaitu variabel independen *Nature of Work* (X), variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Z). Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai Juni 2023. Total sampling atau sampel jenuh digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini. Teknik ini menentukan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk menjadi responden. Dengan demikian responden dalam penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang sebanyak 32 orang. Dalam merancang kuesioner penulis mengadopsi semua pernyataan dari penelitian sebelumnya. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada seluruh karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang. Instrumen penelitian kuesioner disusun menurut skala likert 1-5 yang digunakan untuk mengukur respon dari responden. Seluruh karyawan bersedia untuk mengisi kuesioner dengan karakteristik responden laki – laki sebanyak 75% dan perempuan sebanyak 25%. Selanjutnya responden dengan rentang usia 21-30 tahun sebanyak 65%, rentang usia 31-40 tahun sebanyak 29% dan rentang usia >40 tahun sebanyak 6%. Untuk responden yang tingkat pendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 63%, dan tingkat pendidikan akhir Sarjana/Diploma sebanyak 37%. Teknik analisis inferensial dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Square Structural Equation Modelling*).

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Deskripsi Data Variabel

a. Variabel *Nature of Work* (X)

Data variabel *nature of work* dikumpulkan melalui 9 butir pernyataan yang telah disebarkan kepada 32 orang responden. Hasil menunjukkan bahwa variabel *nature of work* (X) berada di kategori yang sangat baik, dengan tingkat capaian responden sebesar 4,6.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data variabel kinerja karyawan yang dikumpulkan melalui 20 butir pernyataan yang telah disebarkan kepada 32 orang responden. Diperoleh informasi bahwa Hasil jawaban dari 32 responden, variabel kinerja karyawan dikategorikan sangat baik dengan memperoleh total nilai tingkat capaian responden (TCR) sebesar 4,4.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Data variabel kepuasan kerja yang dikumpulkan melalui 25 butir pernyataan yang telah disebarkan kepada 32 responden. Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) dikategorikan sangat baik, dengan memperoleh total nilai tingkat capaian responden sebesar 4.3.

**Partial Least Square Equation Modelling (PLS SEM)
Measurement Model**

1) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel berikut menunjukkan hasil pengolahan data nilai outer loading awal pada *nature of work*, kinerja karyawan dan kepuasan kerja :

Tabel 1.

Hasil *Outer Loading*

	<i>Nature of Work</i>	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
X47	0.955		
X49	0.518		
X51	0.844		
Y1		0.908	
Y2		0.945	
Y4		0.926	
Y7		0.889	
Y9		0.902	
Y10		0.911	
Y14		0.924	
Y15		0.820	
Y16		0.751	
Z31			0.861
Z35			0.908
Z41			0.887
Z43			0.918
Z45			0.942

Ada total tiga puluh tujuh indikator yang dihilangkan dalam kerangka kerja ini. Untuk variabel x tersisa tiga, variabel y tersisa sembilan dan variabel z tersisa lima. Semua pernyataan dari indikator yang dihapus menunjukkan faktor muatan (*loading factor*) di bawah 0,50. Karena itu, indikator-indikator ini tidak diikutsertakan dalam tahap pengujian berikutnya. Setelah menghapus pernyataan dari variabel yang tidak valid dalam model, model kemudian dihitung ulang sehingga menghasilkan faktor muatan luar (*outer loading*) yang sah.

2) Uji Internal Consistency

Hasil uji internal consistency dengan nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* diatas 0,7 ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Nature of Work</i>	0.782	0.902	0.829	0.631
Kinerja Karyawan	0.966	0.970	0.971	0.789
Kepuasan Kerja	0.944	0.945	0.957	0.817

Berdasarkan tabel di atas dikatakan bahwa Indikator yang dipakai dalam variabel penelitian ini telah terbukti memiliki reliabilitas yang baik. Sebagai alternatifnya, uji validitas dilakukan dengan menggunakan Average Variance Extracted (AVE) dengan batas nilai di atas 0,50. Tabel di atas mengindikasikan bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE yang melebihi 0,50. Hal ini menggambarkan bahwa semua indikator dan variabel telah tervalidasi secara memadai.

3) Uji Discriminant Validity

Selanjutnya pengujian *Diskriminality* menggunakan pendekatan *Fornell-Lacker Criterion*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 3

Nilai Discriminant Validity (Fornell Larcker)

	Kepuasan Kerja	<i>Nature of Work</i>	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	0.904		
<i>Nature of Work</i>	0.483	0.794	
Kinerja Karyawan	0.774	0.315	0.888

Dari tabel perbandingan nilai akar AVE pada tabel, terlihat bahwa semua nilai tersebut mengungguli korelasi antar variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa semua

variabel laten dalam penelitian ini menunjukkan validitas konstruk dan kemampuan diskriminasi yang kokoh.

Tabel 4
 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	<i>Nature of Work</i>	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
X47	0.955	0.331	0.518
X49	0.518	-0.058	0.000
X51	0.844	0.191	0.283
Y1	0.283	0.908	0.620
Y2	0.331	0.945	0.647
Y4	0.226	0.926	0.600
Y7	0.283	0.889	0.603
Y9	0.174	0.902	0.605
Y10	0.161	0.911	0.669
Y14	0.282	0.924	0.744
Y15	0.416	0.820	0.861
Y16	0.301	0.751	0.713
Z31	0.329	0.696	0.861
Z35	0.490	0.490	0.908
Z41	0.587	0.587	0.887
Z43	0.366	0.366	0.918
Z45	0.396	0.396	0.942

Penilaian *cross-loading* mencerminkan hubungan antara setiap konsep dan petunjuknya dengan petunjuk dari kelompok konsep lainnya. Model pengukuran dianggap memiliki validitas diskriminan yang solid ketika hubungan antara suatu konsep dan petunjuknya lebih mendominasi dibandingkan hubungan dengan petunjuk dari kelompok konsep lainnya. Setelah menganalisis data dengan menggunakan Smart PLS 3.0, diharapkan bahwa nilai *cross-loading* memiliki angka yang lebih besar dari 0,7. Dari tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa semua nilai loading indikator terhadap konstruk > nilai *cross-loading*nya.

Tabel 18 menunjukkan hasil *cross-loading*, dimana terlihat bahwa nilai korelasi antara konsep dan petunjuknya lebih signifikan daripada korelasi dengan konsep dari kelompok konsep lainnya. Dengan demikian, kesimpulannya adalah semua konsep atau variabel laten telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang kokoh. Ini menggambarkan bahwa petunjuk dalam kelompok konsep tersebut memiliki keterkaitan yang lebih kuat dibandingkan dengan petunjuk dalam kelompok konsep lainnya.

Structural Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk dapat melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Uji-t R-kuadrat dari konstruk dependen dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural digunakan untuk mengevaluasi model struktural.



Gambar 1 Structural Model

Sumber : Hasil olahan data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan gambar structural model satu diatas dapat kita lihat, pengujian struktur model digunakan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan *R-square* model

penelitian. Nilai R-squared digunakan untuk menilai pengaruh variabel tertentu terhadap variabel dependen, terlepas dari sifat pekerjaannya. Estimasi nilai R-squared ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5

Nilai R-square

	R-square	R-square Adjusted
Y	0.604	0.577
z	0.234	0.208

Dari tabel di atas diketahui nilai R-squared variabel Y sebesar 0,604. Nilai R-squared untuk variabel Z adalah 0,234.

Pengujian Hipotesis

Nilai t statistics untuk tingkat signifikansi 5% sebesar 1,96. Hasil analisis pengaruh langsung akan dijelaskan pada tabel *path coefficient* di tabel berikut :

Tabel 6

Hasil Tabel *Path Coefficient*

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
x -> y	0.077	0.029	0.193	0.398	0.691	Ditolak
x -> z	0.483	0.538	0.127	3.800	0.000	Diterima
z -> y	0.811	0.773	0.222	3.652	0.000	Diterima

Dari *path coefficient* di atas dapat dilihat nilai original sampel, p value atau t statistics yang digunakan sebagai acuan dalam memutuskan apakah akan menerima atau menolak suatu hipotesis. Hipotesis dapat diterima jika nilai t statistics > t tabel atau p value < 0,05.

Pengujian Efek Mediasi

Untuk melihat apakah kepuasan kerja memediasi antara *nature of work* terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel mediasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 7

Spesific Indirect Effect

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Nature of Work -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.392	0.419	0.153	2.561	0.011

2. Pembahasan

a. Nature of Work

Berdasarkan hasil olahan data dari 32 sampel, yang diolah menggunakan SPSS versi 26.00. Diperoleh informasi bahwa bahwa variable *nature of work* secara keseluruhan masuk kedalam sangat baik, dengan nilai sebesar 4,6, dengan adanya hasil penelitian ini *nature of work* menghasilkan data yang dikategorikan sangat baik. Artinya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa *nature of work* di Hotel Rangkayo Basa Padang secara keseluruhan karyawan masih memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

b. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olahan data dari 32 sampel yang diolah menggunakan SPSS versi 26.00. Diperoleh informasi bahwa variabel kinerja karyawan secara keseluruhan masuk ke dalam kategori sangat baik dengan memiliki nilai sebesar 4,4. Artinya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Padang secara keseluruhan masih sangat baik dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Padang yang mana secara keseluruhan sudah dilakukan dengan baik.

c. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olahan data dari 32 sampel yang diolah menggunakan SPSS versi 26.00. Dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai sebesar 4,3. Artinya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja di Hotel Rangkayo Basa Padang secara keseluruhan masih sangat baik, karyawan merasakan kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

d. Pengaruh *Nature of Work* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dari pengujian penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik *nature of work* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dengan nilai *t*-hitung sebesar 0,398, yang lebih rendah daripada nilai ambang batas *t*-tabel sebesar 1,96, dan memiliki nilai *p*-values sebesar 0,691, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *nature of work* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Namun, bukan berarti *nature of work* tidak ada pengaruh sama sekali terhadap kinerja karyawan. *Nature of work* tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hanya saja pada penelitian yang dilakukan di Hotel Rangkayo Basa Padang ini memiliki efek pengaruh tidak berarti. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *sampe mean* sebesar 0.029. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik *nature of work* maka semakin tinggi kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang tidak terlalu besar. Sebaliknya jika *nature of work* buruk maka kinerja karyawan juga akan menjadi rendah di Hotel Rangkayo Basa Padang dengan tingkat pengaruh yang tidak terlalu besar.

e. Pengaruh *Nature of Work* terhadap Kepuasan Kerja

Dari analisis hasil penelitian, dapat dilihat bahwa terdapat dampak positif dan signifikan antara karakteristik *nature of work* terhadap tingkat kepuasan kerja. Temuan ini sesuai dengan nilai koefisien jalur (*path coefficients*) pada contoh awal sebesar 0,483, yang menunjukkan arah positif dengan nilai *t*-hitung sebesar 3,800, melebihi nilai ambang *t*-tabel sebesar 1,96, dan memiliki nilai *p*-values sebesar 0,00, yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa variabel *nature of work* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik *nature of work* maka karyawan akan tercapai kepuasan kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Padang. Sebaliknya jika *nature of work* buruk maka kepuasan kerja juga akan menjadi buruk. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Fahira et al., 2022) yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Padang telah menemukan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

f. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dari uji penelitian, terlihat adanya dampak positif dan signifikan antara tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja para karyawan. Temuan ini sejalan dengan nilai koefisien jalur (*path coefficients*) pada contoh awal sebesar 0,811, menunjukkan arah yang positif dengan nilai *t*-hitung sebesar 3,652, yang melebihi ambang batas *t*-tabel sebesar 1,96, serta nilai *p*-values sebesar 0,00, yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara keseluruhan, berdasarkan hasil penyajian temuan penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika semakin baik kepuasan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Padang dan sebaliknya.

g. Pengaruh *Nature of Work* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *nature of work* terhadap kinerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Padang melalui mediasi variabel kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil analisis dengan nilai original sampel 0.392 yang menunjukkan angka positif dengan *t*-statistic 2.561 lebih besar dari 1.96 dan *p*-values 0.011 kecil dari 0.05, dengan ini dinyatakan bahwa variabel *nature of work* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara persial antara *nature of work* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini turut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) yang mengidentifikasi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan hasil penelitian yang menunjukkan hasil positif dan berpengaruh signifikan antara variabel kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja.

Simpulan dan saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *nature of work* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan yang di mediasi oleh kepuasan kerja di Hotel Rangkayo Basa Padang dengan penjelasan sebagai berikut : *Nature of work* di Hotel Rangkayo Basa Padang menunjukkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Kepuasan kerja di Hotel Rangkayo Basa Padang menunjukkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. *Nature of work* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bukan berarti *nature of work* tidak ada pengaruh sama sekali terhadap kinerja karyawan. *Nature of work* tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hanya saja pada penelitian yang dilakukan di Hotel Rangkayo Basa Padang ini memiliki efek pengaruh yang kecil. *Nature of work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Hotel Rangkayo Basa Padang. Artinya semakin baik *nature of work* maka akan tercapai kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Padang. Artinya kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang mana apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kinerja yang dihasilkan akan cenderung meningkat. *Nature of work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya ada pengaruh secara persial antara *nature of work* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari tiap-tiap item beberapa variabel tersebut diketahui bahwasannya kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam mencapai kinerja karyawan, sehingga dapat disarankan kepada pihak Hotel Rangkayo Basa Padang untuk dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan upaya lebih meningkatkan perhatian kepada karyawan . Karena hasil temuan pada skripsi ini dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang.

Daftar Rujukan

- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6, 283–295. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v6i2.15994>
- Al-Ayyubi, M. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 265–272.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni mengelola data : Penerapan triangulasi teknik , sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146–150.
- Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 55–61. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hartono, R., Efendi, E., & Nurwati, E. (2021). The effect of compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variables at Hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153–166. <https://doi.org/10.31334/bijak.v18i1.1309>
- Ishaya, S. R. (2018). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.191>
- Khalili-Mahani, N., Holowka, E., Woods, S., Khaled, R., Roy, M., Lashley, M., Glatard, T., Timm-Bottos, J., Dahan, A., Niesters, M., Hovey, R. B., Simon, B., & Kirmayer, L. J. (2021). Play the pain: A digital strategy for play-oriented research and action. *Frontiers in Psychiatry*, 12(December). <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.746477>
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itadc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Selfianita, S., & Chair, ira meirana. (2021). Analisis kualitas dan kuantitas kerja karyawan receptionist di

- Rocky Hotel Padang. *Jurnal Pariwisata Bunda*, 1(2), 33–38.
- Sugiarti, G. 2012. Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). *Jurnal Ilmiah Serat Acintya*. 1(2). <http://dx.doi.org/10.56444/sa.v1i2.26>