

Pengaruh Kepercayaan Diri, Kompetensi dan Reward Terhadap Semangat Kerja di Hotel Kamandalu Ubud Resort

Lukman Ahmadi^{*}, Faiz anshory²

¹Politeknik Pariwisata Lombok

^{*}Corresponding Author: lukman.ahmadi@ppl.ac.id

Abstract: This research aims to explore the relationship between self-confidence, competence, reward, and work ethic among employees at Kamandalu Ubud Resort, a 5-star hotel in Ubud. Using a quantitative approach, data was collected through structured surveys administered to employees. Statistical analysis was conducted using SPSS software. The results indicate a significant positive correlation between self-confidence, competence, reward, and work ethic among employees. Higher levels of self-confidence and competence were associated with increased work ethic. Additionally, a well-structured reward system positively influenced employee work ethic. These findings contribute to the field by highlighting the importance of factors such as self-confidence, competence, and reward in shaping employee work ethic. Understanding these relationships can help organizations develop strategies to enhance employee performance and productivity.

Keywords: self-confidence, competence, recognition, work ethic, employees, relationships.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara rasa percaya diri, kompetensi, penghargaan, dan etos kerja di antara karyawan di Kamandalu Ubud Resort, sebuah hotel bintang 5 di Ubud. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei terstruktur yang diberikan kepada karyawan. Analisis statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara rasa percaya diri, kompetensi, penghargaan, dan etos kerja di antara karyawan. Tingkat rasa percaya diri dan kompetensi yang lebih tinggi berhubungan dengan peningkatan etos kerja. Selain itu, sistem penghargaan yang terstruktur dengan baik secara positif memengaruhi etos kerja karyawan. Temuan ini berkontribusi dalam bidang tersebut dengan menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti rasa percaya diri, kompetensi, dan penghargaan dalam membentuk etos kerja karyawan. Memahami hubungan ini dapat membantu organisasi mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Kata kunci: rasa percaya diri, kompetensi, penghargaan, etos kerja, karyawan, hubungan.

History Article: Submitted 1 April 2025 | Revised 21 Mei 2025 | Accepted 1 June 2025

Pendahuluan

Sumber daya manusia, modal, dan teknologi merupakan faktor-faktor yang sangat krusial dalam mempengaruhi kualitas produk. Penting untuk menggerakkan sumber daya tersebut secara efisien guna mencapai hasil optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu ada upaya bersama yang didukung oleh seluruh pihak secara terorganisir, baik dari manajemen maupun karyawan (Kusuma et al., 2023). Manajemen harus menciptakan inovasi baru dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sebab sumber daya manusia dianggap sebagai yang paling vital karena meskipun teknologi yang digunakan canggih, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, teknologi tersebut tidak akan memberikan hasil yang maksimal (Winanti, 2021). Perkembangan organisasi saat ini menuntut kesiapan sumber daya manusia dengan beragam kemampuan untuk menjalankan tugas sesuai posisi dan tanggung jawab yang diberikan (Onsardi, 2020).

Selain sumber daya manusia dan lingkungan kerja, semangat kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan dan menghasilkan kinerja secara optimal. Menurut (Fadhli, 2020), semangat kerja mencakup upaya untuk bekerja dengan lebih rajin sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Dalam interpretasi lebih lanjut, semangat kerja diartikan sebagai sikap positif dan konstruktif yang dapat memberikan kontribusi terhadap penyelesaian pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif. Semangat kerja seseorang sangat memengaruhi kualitas hasil kerjanya. Semangat kerja yang tinggi tercermin dalam kerja keras, kesungguhan, dan antusiasme yang terus menerus untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Basri & Rauf, 2021), semangat kerja adalah kemampuan sekelompok individu untuk berkoordinasi secara efektif dan dapat diandalkan dalam mencapai tujuan bersama, dan dengan semangat kerja yang tinggi, seseorang diharapkan menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai jadwal yang ditetapkan. Semangat kerja individu dapat memengaruhi semangat kerja tim secara keseluruhan dan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi. Selain itu, semangat kerja juga terkait dengan kepercayaan diri, kompetensi, dan reward, serta banyak faktor yang memengaruhi tingkat semangat kerja, termasuk faktor internal seperti kepercayaan diri yang dapat memengaruhi semangat kerja seseorang (Sumbi, 2017).

Kepercayaan diri dalam semangat kerja seseorang mencerminkan kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan dan keyakinan terhadap keputusan atau pendapatnya. Menurut (Meylinda & Suryadi, 2021), kepercayaan diri diartikan sebagai penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Ini bukan sekadar keyakinan umum tentang diri sendiri, melainkan keyakinan spesifik yang terkait dengan suatu tugas tertentu. Kepercayaan diri bisa dipahami sebagai pandangan seseorang tentang kemampuannya untuk bertindak dalam situasi tertentu, khususnya dalam konteks pekerjaan (Yakup & Yakup, 2021). Karyawan membutuhkan kepercayaan diri untuk sukses dalam pekerjaan dan kehidupan mereka. Kepercayaan diri membantu memberikan motivasi dan mendorong individu untuk merespons tantangan dan kesempatan dengan tepat. Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seorang pegawai memberikan manfaat yang berharga, termasuk peningkatan semangat kerja.

Bersamaan dengan kepercayaan diri, kompetensi juga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut (Ajjiah & Selvi, 2021) kompetensi mencakup karakteristik dasar yang dimiliki oleh individu yang berkaitan dengan kinerja pekerjaan. Kompetensi merujuk pada beragam kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, dan karakteristik pribadi yang memungkinkan mereka untuk berhasil dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka dan mencapai hasil yang diinginkan (Andi Masse Dadang, 2018). Namun, menurut (Utamy et al., 2020) perilaku yang menunjukkan kurangnya kompetensi karyawan dapat mencakup berbagai hal, seperti lambat dalam menyelesaikan masalah, kurang inovatif karena terlalu bergantung pada instruksi atasan, adanya keluhan dari pelanggan tentang kurangnya responsivitas karyawan di lapangan, kurangnya pemahaman terhadap standar pekerjaan yang baik, serta kurangnya tanggapan yang efektif terhadap informasi dari lapangan oleh karyawan di lapangan maupun di pusat administrasi.

Reward juga menjadi faktor pendukung semangat kerja. Reward (Nanda Kurnia et al., 2022) merupakan bentuk apresiasi terhadap usaha dalam mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sistem reward yang efektif termasuk pemberian insentif dan tunjangan sebagai pengakuan langsung terhadap hasil kerja yang baik. Menurut (Rahayu, 2017) strategi pemberian reward adalah panduan yang menjelaskan tujuan jangka panjang perusahaan dalam mengembangkan kebijakan tersebut. Pentingnya pengembangan strategi ini terletak pada efektivitasnya dalam mendorong karyawan untuk mencapai prestasi yang diinginkan. Adapun indikator-indikator pemberian reward mencakup aspek gaji yang sesuai dengan beban kerja, keseimbangan antara tugas dan hasil yang dicapai, serta penghargaan yang mendorong tingkat disiplin dan keberhasilan. Dalam keseluruhan, reward tidak hanya menjadi insentif bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, tetapi juga menjadi alat untuk memotivasi, mengakui, dan menghargai kontribusi yang telah mereka berikan.

Lokasi penelitian ini berada di Kamandalu Ubud Resort, sebuah hotel mewah berbintang 5 yang terletak di desa seni Ubud. Desa Ubud sendiri dikenal sebagai pusat seni dan budaya di Bali, dengan pemandangan alam yang indah dan keberagaman aktivitas yang ditawarkan kepada para pengunjung (Apriantini et al., 2021). Tujuan penelitian ini di lokasi tersebut adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepercayaan diri, kompetensi, dan reward terhadap semangat kerja di lingkungan kerja Kamandalu Ubud Resort. Dalam konteks ini, Kamandalu Ubud Resort menjadi lokasi yang ideal karena sebagai hotel mewah yang memiliki standar kualitas tinggi, ia mungkin memiliki sistem penghargaan dan pengakuan yang menarik perhatian untuk dikaji. Selain itu, dengan lingkungan yang dipenuhi oleh pemandangan alam yang indah dan suasana yang tenang, dapat diasumsikan bahwa tingkat semangat kerja karyawan di tempat ini mungkin berbeda dibandingkan dengan tempat kerja lainnya. Oleh karena itu, penelitian di lokasi ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana faktor-faktor seperti kepercayaan diri, kompetensi, dan reward dapat memengaruhi semangat kerja di lingkungan kerja yang unik seperti Kamandalu Ubud Resort dengan permasalahan yang diajukan meliputi pengaruh kepercayaan diri, kompetensi, dan reward terhadap semangat kerja, dengan tujuan untuk memahami dampaknya terhadap kinerja karyawan di resort ini.

Metodologi

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan di Hotel Kamandalu Ubud Resort sebanyak 55 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian menggunakan pendekatan sensus. Menurut (Rosalina & Wati, 2020) pendekatan sensus adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penghitungan atau pencatatan semua anggota populasi yang ingin diteliti. Di mana seluruh anggota populasi menjadi responden dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, statistik menggunakan dataset statistik yang tersedia, dan penggunaan kuisioner. Kuisioner digunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh kepercayaan diri, kompetensi, dan reward terhadap semangat kerja di Hotel Kamandalu Ubud Resort. Data yang diperoleh dari kuisioner kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi (Sudariana & Yoedani, 2022) berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya). Sebelum dilakukan multiple regression analyze method, data tersebut terlebih dahulu dilakukan sebuah pengujian asumsi klasik. Hasil pengujian asumsi klasik untuk Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas akan dijelaskan dengan menggunakan beberapa pendekatan yang ada. Dalam penelitian ini, pendekatan analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (semangat kerja) akan berubah jika dua atau lebih variabel independen (kepercayaan diri, kompetensi, dan reward) dimanipulasi.

Sebelum analisis regresi linier berganda dilakukan, dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik. Pengujian meliputi uji normalitas untuk memastikan data terdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan keseragaman nilai residual variabel. Hal ini dilakukan untuk memastikan validitas dan keandalan hasil analisis yang akan dilakukan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji deskriptif digunakan untuk menganalisis sebaran hasil kuesioner yang diberikan kepada responden di Hotel Kamandalu Ubud Resort. Statistik deskriptif menjelaskan tentang jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja dari responden. Data statistik deskriptif untuk karakteristik jenis kelamin disajikan dalam Tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	37	67.3	67.3	67.3
Perempuan	18	32.7	32.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Source: Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan hasil statistik deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dari total 55 responden, terdapat 37 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 18 responden yang berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya, dalam table 2 dijelaskan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif Usia Responden

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19-25 Tahun	15	27.3	27.3	27.3
26-30 Tahun	18	32.7	32.7	60.0
31-35 Tahun	10	18.2	18.2	78.2
>35 Tahun	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Source: Hasil pengolahan data, 2023

Dari data dalam tabel 2, dari total 55 responden, terdapat 15 responden berusia 19-25 tahun, 18 responden berusia 26-30 tahun, 10 responden berusia 31-35 tahun, dan 12 responden berusia di atas 35 tahun. Selanjutnya, dalam tabel 4.3, diberikan gambaran hasil uji statistik deskriptif tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif Tingkat Pendidikan Responden

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	19	34.5	34.5	34.5
Diploma	15	27.3	27.3	61.8
Sarjana	21	38.2	38.2	100.00
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Dari data dalam tabel 4.3, dari total 55 responden, terdapat 19 responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK, 15 responden memiliki pendidikan Diploma, dan 21 responden memiliki pendidikan Sarjana. Selanjutnya, disajikan hasil statistik deskriptif tentang responden berdasarkan kriteria masa kerja.

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif Masa Remaja Responden

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 Tahun	23	41.8	41.8	41.8
6-10 Tahun	15	27.3	27.3	69.1
>10 Tahun	17	30.9	30.9	100.0

Total	55	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Dari data dalam Tabel 4.4, dari total 55 responden, terdapat 23 responden yang memiliki masa kerja di bawah 1-5 tahun, 17 responden memiliki masa kerja antara 6-10 tahun, dan 17 responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas dari item-item pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Di dalam tabel tersebut, setiap item pernyataan (misalnya X1.1, X1.2, dst.) memiliki nilai person correlation dan nilai Cronbach Alpha. Nilai-nilai ini memberikan gambaran tentang seberapa baik item-item pernyataan tersebut mengukur apa yang dimaksud dalam penelitian, serta seberapa konsisten hasil pengukuran tersebut. Secara umum, nilai person correlation yang tinggi menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara item pernyataan dengan konsep yang diukur. Sementara itu, nilai Cronbach Alpha yang tinggi menandakan tingkat konsistensi atau reliabilitas yang baik dari keseluruhan item pernyataan dalam mengukur konsep tersebut.

Dalam konteks tabel tersebut, semua item pernyataan menunjukkan nilai person correlation di atas 0.3 dan nilai Cronbach Alpha di atas 0.6, yang menunjukkan bahwa item-item pernyataan tersebut valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, hasil ini mendukung kepercayaan bahwa instrumen yang digunakan dapat memberikan data yang dapat diandalkan untuk analisis penelitian.

Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian yang diolah menggunakan program SPSS menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 37,412. Ini berarti jika nilai variabel kepercayaan diri, kompetensi, dan reward adalah 0 (nol), maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 37.412.
2. Koefisien β_1 memiliki nilai sebesar 0,367, menandakan bahwa variabel kepercayaan diri memiliki hubungan positif dengan semangat kerja. Artinya, jika kepercayaan diri meningkat, semangat kerja juga akan meningkat sebesar 0,367.
3. Koefisien β_2 memiliki nilai sebesar 0,114, menunjukkan bahwa variabel kompetensi juga memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karyawan. Jika tingkat kompetensi meningkat, semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,114.
4. Koefisien β_3 memiliki nilai sebesar 0,699, menunjukkan bahwa variabel reward memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karyawan. Jika reward meningkat, semangat kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,699.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah distribusi residual dalam sebuah model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji normalitas residual data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov satu arah. Hasil uji normalitas tersebut disajikan dalam Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas Data (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

	Unstandardized Residual	
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.88830353
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.050
	Negative	-.093
Test Statistic		.093

Asymp. Sig. (2-tailed) .200^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Source: Hasil pengolahan data, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikan (asympt sig) dua arah lebih besar dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa residual data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang mendekati normal.

Hasil uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Keberadaan multikolinieritas dapat diamati melalui nilai toleransi dan faktor inflasi varian (VIF). Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas - Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Beta	t- value	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.412	5.896	-	6.345	.000	-	-
	Kepercayaan Diri	.367	.096	.512	3.832	.000	.787	1.271
	Kompetensi	.114	.163	.592	3.696	.000	.800	1.250
	Reward	.699	.195	.508	3.577	.000	.697	1.434

- Dependent Variable: Semangat kerja

Source: Hasil pengolahan data, 2023

Hasil uji multikolinieritas yang tercantum dalam Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai toleransi dan VIF dari setiap variabel menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menandakan bahwa model persamaan bebas dari multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terjadi keadaan di mana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glesjer, yang menguji tingkat signifikansi. Uji ini dilakukan untuk memeriksa variabel X sebagai variabel independen dengan nilai absolut residu regresi yang tidak distandardisasi sebagai variabel dependen. Jika hasil uji menunjukkan nilai di atas level signifikansi ($r > 0,05$), maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai berada di bawah level signifikansi ($r < 0,05$), maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozal, 2018). Berikut ini disajikan hasil uji heteroskedastisitas dalam Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t-value	Sig.
1	(Constant)	3.833	3.239	-	1.183	.242
	Kepercayaan Diri	-.124	.053	-.353	-1.636	.122
	Kompetensi	-.016	.090	-.026	-.176	.861
	Reward	.146	.107	.216	1.360	.180

- Dependent Variable: ABSRES

Source: Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel menunjukkan nilai di atas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Dalam penelitian ini, digunakan koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R square) sebagai ukuran seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam data. Hasil adjusted R square, seperti yang terlihat dalam Tabel 4.10, menunjukkan nilai sebesar 0,586. Ini berarti bahwa pengaruh kepercayaan diri, kompetensi, dan reward terhadap semangat kerja karyawan mencapai 58,6%, sedangkan 41,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (p-value) dari variabel kepercayaan diri, kompetensi, dan reward adalah lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima. Ini berarti bahwa kepercayaan diri, kompetensi, dan reward berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Terakhir, dilakukan uji F untuk mengevaluasi apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, dengan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) dan menyimpulkan bahwa variabel kepercayaan diri, kompetensi, dan reward secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Diskusi

Berdasarkan hasil analisis regresi, temuan penelitian menunjukkan pengaruh positif dari variabel kepercayaan diri, kompetensi, dan reward terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh kepercayaan diri terhadap semangat kerja karyawan

Kepercayaan diri merupakan faktor kunci yang memengaruhi semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kepercayaan diri memiliki hubungan positif yang signifikan dengan semangat kerja. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,367, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan kepercayaan diri karyawan akan berkontribusi pada peningkatan semangat kerja sebesar 0,367. Hasil uji t yang menunjukkan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, secara jelas mengindikasikan bahwa kepercayaan diri berperan penting dalam membentuk semangat kerja karyawan.

Dalam konteks ini, kepercayaan diri karyawan tidak hanya tercermin dalam penampilan fisik mereka, tetapi juga dalam sikap dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih berani mengambil inisiatif, lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, dan lebih gigih dalam mencapai tujuan mereka. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada produktivitas individu, tetapi juga pada atmosfer keseluruhan di tempat kerja.

Ketika karyawan merasa yakin dengan kemampuan dan potensi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kepercayaan diri karyawan melalui pembinaan, pelatihan, dan pengakuan atas pencapaian mereka. Dengan demikian, meningkatnya kepercayaan diri karyawan akan menjadi kunci dalam menggerakkan semangat kerja yang tinggi dan menciptakan sebuah budaya kerja yang dinamis dan produktif.

Pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja karyawan

Kompetensi karyawan memainkan peran krusial dalam membentuk semangat kerja yang positif di lingkungan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa adanya kompetensi yang tinggi berhubungan secara positif dengan semangat kerja karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,114, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan dalam kompetensi akan berkontribusi pada peningkatan semangat kerja sebesar 0,114. Hasil uji t yang menunjukkan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa kompetensi memainkan peran yang signifikan dalam membentuk semangat kerja karyawan.

Kompetensi karyawan tidak hanya terbatas pada kualifikasi formal atau pengetahuan teknis, tetapi juga mencakup keahlian khusus dan kemampuan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka, karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Selain itu, kompetensi yang tinggi juga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus meningkatkan kualifikasi dan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pengembangan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat terus berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja mereka dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih ambisius.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengakui pentingnya pengembangan kompetensi karyawan dan memberikan dukungan serta kesempatan untuk pengembangan diri. Dengan memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan semangat kerja yang tinggi dan berkelanjutan..

Pengaruh reward terhadap semangat kerja karyawan

Reward atau penghargaan memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi. Temuan analisis menunjukkan bahwa reward memiliki hubungan positif yang kuat dengan semangat kerja karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,699, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan dalam pemberian reward akan berkontribusi pada peningkatan semangat kerja sebesar 0,699. Hasil uji t yang menunjukkan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, menegaskan bahwa reward memainkan peran yang signifikan dalam membentuk semangat kerja karyawan.

Pemberian insentif dan tunjangan merupakan bentuk reward yang efektif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusi dan pencapaian mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat memperkuat rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi dan memperkuat komitmen mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, reward juga dapat menjadi instrumen untuk memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada prestasi dan kinerja. Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target-target kinerja atau menunjukkan inovasi dan dedikasi dalam pekerjaan mereka, organisasi dapat memberikan sinyal yang jelas bahwa usaha dan prestasi karyawan dihargai dan diakui.

Namun demikian, penting untuk memastikan bahwa sistem reward yang diterapkan adil dan transparan, serta sesuai dengan kontribusi dan pencapaian karyawan. Hal ini akan membantu mencegah terjadinya ketidakpuasan dan ketidakadilan di antara karyawan, dan sebaliknya, memperkuat semangat kerja dan motivasi mereka untuk berprestasi. Dengan demikian, reward bukan hanya merupakan insentif material, tetapi juga merupakan alat yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan semangat, kinerja, dan prestasi yang tinggi di antara karyawan. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepercayaan diri, kompetensi, dan reward berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan perhatian pada aspek-aspek ini dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Conclusions

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik simpulan, yaitu variabel kepercayaan diri, kompetensi, dan reward memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Setiap peningkatan satu unit dalam variabel tersebut berkontribusi pada peningkatan semangat kerja karyawan sebesar masing-masing 0,367%, 0,114%, dan 0,699%. Meskipun variabel kepercayaan diri memiliki pengaruh paling besar terhadap semangat kerja, variabel kompetensi menunjukkan pengaruh yang lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, disarankan bagi manajemen hotel untuk memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan guna meningkatkan kompetensi mereka, sehingga dapat lebih memperkuat pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan.

Manajemen hotel disarankan untuk memberikan pelatihan secara berkala kepada seluruh karyawan guna meningkatkan kompetensi mereka. Pelatihan ini dapat mencakup peningkatan keterampilan teknis maupun soft skills yang relevan dengan pekerjaan mereka. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel moderatis seperti promosi dan kompensasi finansial. Hal ini akan memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan secara lebih komprehensif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepercayaan diri, kompetensi, dan reward terhadap semangat kerja karyawan di industri perhotelan. Melalui analisis regresi, ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan diri, kompetensi, dan reward secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk semangat kerja karyawan di industri perhotelan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari penelitian ini telah tercapai. Penelitian ini berhasil mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan di industri perhotelan, serta memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan kesimpulan ini, tujuan utama penelitian untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap semangat kerja karyawan dapat dijelaskan secara jelas, menegaskan bahwa penelitian ini berhasil mencapai tujuannya.

References

Paper in journal.

- Ajjah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. *JURNAL MANAJEMEN*, 13(2).
- Andi Masse Dadang. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, ETOS KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (PADA BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN BIAK NUMFOR). *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 13(1). <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v13i1.61>
- Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., Ribek, P. K., Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Job Stress, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Kamandalu Ubud. *Jurnal EMAS*, 2(2).
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Fadhli, K. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus pada Yayasan Yalatif Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 4(2).
- Kusuma, E., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3). <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.158>
- Meylinda, M., & Suryadi, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Kepercayaan Diri, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4). <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i4.854>
- Nanda Kurnia, N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5). <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.394>
- Onsardi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Modul Kuliah MSDM International*.
- Rahayu, P. (2017). Pengaruh Strategi Pemberian Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Uptd Smp Negeri 1 Prambon Pada Materi Garis Dan Sudut. *Jurnal Simki-Techsain*, 01(02).
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, 2(2).
- Sumbi, I. S. (2017). PENGARUH KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN KUTAI TIMUR. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 5(3).
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Winanti, M. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 2(2), 249–267.
- Yakup, Y., & Yakup, A. P. (2021). Membangun Semangat Kerja Dengan Loyalitas Dan Kepercayaan Diri Pada Pegawai. *Bina Ekonomi*, 23(2). <https://doi.org/10.26593/be.v23i2.4347.63-73>