

PENGARUH SEMANGAT KERJA, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRAND MAHKOTA HOTEL DI PONTIANAK

Silviya Violeta

Email: silviyavioleta@gmail.com

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Dahrma Pontianak**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Mahkota Hotel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Grand Mahkota hotel dimana pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh yang mana seluruh populasi tersebut akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 77 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Pengujian dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji t menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 21. Hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh secara simultan semangat kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: semangat kerja, kompetensi, kepuasan kerja, kinerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan pada era globalisasi saat ini menyebabkan persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, setiap perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan berperan sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan perusahaan karena sumber daya manusialah yang melakukan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan karena semakin baik dan semakin tinggi kinerja seorang karyawan maka akan semakin cepat seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan semakin menurunnya angka absensi karyawan dalam bekerja serta produktif atau tidaknya mereka sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Dengan demikian, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, semangat kerja yang tinggi karena dengan semangat kerja yang tinggi

mampu mendorong karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, serta memiliki kompetensi yang baik karena semakin baik kompetensi seorang karyawan maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap hasil pekerjaan yang dikerjakannya maka karyawan tersebut akan semakin terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

Maka dalam perkembangan dunia bisnis saat ini, salah satunya di bidang perhotelan yang ada di Pontianak yang semakin berkembang pesat, hotel menjadi tempat persinggahan atau tempat menginap bagi pelaku bisnis atau wisatawan luar yang berkunjung ke Pontianak. Pontianak juga merupakan salah satu tempat kuliner yang menarik serta tempat wisata yang terdapat bangunan-bangunan bersejarah dan juga banyaknya lokasi wisata yang menarik. Hal tersebut menjadi daya tarik dan juga bisnis perhotelan ini menjanjikan maka menjadi peluang besar bagi para investor untuk membangun bisnis di bidang perhotelan di kota Pontianak.

Banyaknya hotel di kota Pontianak menjadi persaingan bisnis dalam bidang perhotelan ini menjadi sangat ketat, untuk mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi, kompeten yang baik serta sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Grand Mahkota Hotel merupakan hotel yang berdiri sejak 34 tahun silam dan merupakan salah satu hotel tertua di Kota Pontianak yang tetap eksis dan terkenal hingga sekarang. Grand Mahkota Hotel didirikan oleh Bapak Oesman Sapta Odang di Pontianak tepatnya di jalan sidas nomor 08 kecamatan pontianak kota. Hotel ini mulai beroperasi pada tanggal 08 Oktober 1987. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel di Pontianak.

KAJIAN PUSTAKA

1. Semangat Kerja

Busro (2018: 325) mengemukakan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologi yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu

meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Semangat kerja menurut Nitisemito dalam Erlinda (2014: 4) dapat diukur melalui presensi karyawan di tempat kerja, tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerjasama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. Untuk memahami indikator semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing indikator:

- 1) Presensi, presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi/organisasi selalu mengharapkan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda sehingga instansi/organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal.
- 2) Disiplin kerja, disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dengan organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan.
- 3) Kerjasama, kerjasama diartikan suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk berkerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.
- 4) Tanggungjawab, tanggungjawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggungjawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan oleh kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.
- 5) Produktivitas kerja, produktivitas diartikan sebagai efisien modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Kompetensi

Busro (2018: 26) mengemukakan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Menurut Tannady (2017: 388), kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Busro (2018: 35) mengemukakan bahwa kompetensi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), adalah kesadaran dalam bidang kognitif dengan indikatornya meliputi: Identifikasi belajar dan Cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang terdapat di perusahaan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman sikap dan perilaku yang dimiliki oleh individu, dengan indikatornya: Pemahaman yang baik mengenai karakteristik dan Kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Nilai (*value*), yaitu suatu standar watak yang sudah diyakini dan menyatu dengan diri seseorang dengan indikator: Kejujuran, Keterbukaan dan Demokratis.
- 4) Kemampuan (*skill*), merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan indikator: Metode kerja yang dirasa lebih efektif dan Efisien.
- 5) Sikap (*attitude*), adalah perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap sesuatu yang datang dari luar dengan indikatornya: Reaksi atas krisis ekonomi dan Perasaan mengenai peningkatan gaji.
- 6) Minat (*interest*), yaitu keinginan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dengan indikatornya: Aktivitas kerja dan Semangat kerja.

3. Kepuasan Kerja

Robbins dalam Busro (2018: 101) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjara yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya

mereka terima. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya.

Menurut Robbins dalam Prasetyo dan Marlina (2019: 25), indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
- 2) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.
- 3) Gaji atau upah yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.
- 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
- 5) Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Stoner dalam Priyono (2010: 185) mengemukakan, kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Indikator Kinerja menurut Robbins (2016: 260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas Kerja. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektifitas. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.
- 6) Komitmen berkerja. Keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden di Grand Mahkota Hotel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Grand Mahkota Hotel yang berjumlah 77 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 77 responden. Skala yang digunakan adalah skala *likert* yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 21. Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji t. Hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh secara simultan semangat kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja

karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
Grand Mahkota Hotel
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	X1.1	0,746	0,632	Valid
	X1.2	0,674	0,632	Valid
	X1.3	0,710	0,632	Valid
	X1.4	0,642	0,632	Valid
	X1.5	0,674	0,632	Valid
	X1.6	0,738	0,632	Valid
	X1.7	0,717	0,632	Valid
	X1.8	0,725	0,632	Valid
	X1.9	0,654	0,632	Valid
	X1.10	0,656	0,632	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,665	0,632	Valid
	X2.2	0,694	0,632	Valid
	X2.3	0,650	0,632	Valid
	X2.4	0,641	0,632	Valid
	X2.5	0,654	0,632	Valid
	X2.6	0,665	0,632	Valid
	X2.7	0,651	0,632	Valid
	X2.8	0,741	0,632	Valid
	X2.9	0,685	0,632	Valid
	X2.10	0,667	0,632	Valid
	X2.11	0,674	0,632	Valid
	X2.12	0,647	0,632	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,723	0,632	Valid
	X3.2	0,741	0,632	Valid
	X3.3	0,643	0,632	Valid
	X3.4	0,730	0,632	Valid
	X3.5	0,726	0,632	Valid
	X3.6	0,725	0,632	Valid
	X3.7	0,708	0,632	Valid
	X3.8	0,709	0,632	Valid
	X3.9	0,736	0,632	Valid
	X3.10	0,696	0,632	Valid
Kinerja Karyawan (X4)	X4.1	0,727	0,632	Valid
	X4.2	0,697	0,632	Valid
	X4.3	0,724	0,632	Valid
	X4.4	0,709	0,632	Valid
	X4.5	0,664	0,632	Valid
	X4.6	0,681	0,632	Valid
	X4.7	0,717	0,632	Valid

	X4.8	0,639	0,632	Valid
	X4.9	0,693	0,632	Valid
	X4.10	0,639	0,632	Valid
	X4.11	0,710	0,632	Valid
	X4.12	0,772	0,632	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas, nilai r tabel sebesar 0,632. Dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item dari pertanyaan variabel semangat kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 2
Grand Mahkota Hotel
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	Semangat Kerja	0,892	0,60	Reliabel
2.	Kompetensi	0,885	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,900	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,913	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil dari tabel 2 di atas menyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari Semngat Kerja sebesar 0,892. Nilai Cronbach's Alpha dari Kompetensi sebesar 0,885. Nilai Cronbach's Alpha dari Kepuasan Kerja sebesar 0,900. Nilai Cronbach's Alpha dari Kinerja karyawan sebesar 0,913, dimana lebih besar dari koefisien alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

TABEL 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62467690
	Absolute	.110
Most Extreme Differences	Positive	.055
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.965
Asymp. Sig. (2-tailed)		.309

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada table 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. sig. (2- tailed)* sebesar 0,309 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data penelitian ini terdistribusi dengan normal.

2) Uji Linearitas

TABEL 4
Hasil Uji Test For Linearity
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Semangat Kerja	(Combined)		269.579	13	20.737	1.394	.188
	Between Groups	Linearity	131.516	1	131.516	8.839	.004
		Deviation from Linearity	138.064	12	11.505	.773	.675
	Within Groups		937.408	63	14.879		
	Total		1206.987	76			

Berdasarkan table 4 di atas dapat dilihat bahwa variabel yang diuji memiliki nilai *Deviation From Linearity* sebesar 0,675 lebih besar dari 0,05. Maka terdapat hubungan yang linear antara semangat kerja dan kinerja.

TABEL 5
Hasil Uji Test For Linearity
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompetensi	(Combined)		242.545	17	14.267	.873	.607
	Between Groups	Linearity	27.181	1	27.181	1.663	.202
		Deviation from Linearity	215.364	16	13.460	.823	.655
	Within Groups		964.442	59	16.346		
	Total		1206.987	76			

Berdasarkan table 5 di atas dapat dilihat bahwa variabel yang diuji memiliki nilai *Deviation From Linearity* > dari 0,05 yaitu 0,655. Maka terdapat hubungan yang linear antara kompetensi dan kinerja.

TABEL 6
Hasil Uji Test For Linearity
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan Kerja	(Combined)		284.618	14	20.330	1.367	.197
	Between Groups	Linearity	187.091	1	187.091	12.576	.001
		Deviation from Linearity	97.527	13	7.502	.504	.914
	Within Groups		922.369	62	14.877		
	Total		1206.987	76			

Berdasarkan table 6 di atas dapat dilihat bahwa variabel yang diuji memiliki nilai Deviation From Linearity > dari 0,05 yaitu 0,914. Maka terdapat hubungan yang linear antara kepuasan kerja dan produktivitas kinerja karyawan.

3) Uji Multikolinearitas

TABEL 7
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.603	6.185		3.008	.004		
Semangat Kerja	.060	.106	.065	.570	.571	.777	1.288
Kompetensi	.213	.102	.222	2.095	.040	.897	1.115
Kepuasan Kerja	.427	.113	.408	3.771	.000	.856	1.168

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table 7 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF bahwa 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

4) Uji Heteroskedastisitas

TABEL 8
Uji Heteroskedastisitas
Correlations

		Semangat Kerja	Kompetensi	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.065	.709**	.031
	Sig. (2-tailed)	.	.574	.000	.792
	N	77	77	77	77
	Correlation Coefficient	.065	1.000	.039	-.055
	Sig. (2-tailed)	.574	.	.733	.635
	N	77	77	77	77
	Correlation Coefficient	.709**	.039	1.000	-.002
	Sig. (2-tailed)	.000	.733	.	.986
	N	77	77	77	77
	Correlation Coefficient	.031	-.055	-.002	1.000
	Sig. (2-tailed)	.792	.635	.986	.
	N	77	77	77	77

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada Tabel 8 di atas, diperoleh hasil nilai signifikansi variabel Semangat Kerja sebesar 0,792 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas pada variabel Semangat Kerja, nilai signifikansi variabel Kompetensi sebesar 0,635 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Kompetensi, nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,986 lebih besar dari 0,05. Jadi, model regresi ini dapat dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas model spearman rho.

5) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.518	6.974		3.372	.001
Semangat Kerja	.123	.169	.106	.732	.467
Kompetensi	.100	.106	.101	.939	.351
Kepuasan Kerja	.366	.169	.311	2.162	.034

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa variabel X₁, X₂ dan X₃ berpengaruh positif terhadap variabel Y. Adapun variabel yang paling berpengaruh besar adalah variabel Kepuasan Kerja (X₃), dimana nilai Beta *Standardddized Coefficient* Kepuasan Kerja lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 0,311.

6) Uji Koefisien Determinasi (R²)

TABEL 10
Hail Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.139	3.698

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Semangat Kerja

Berdasarkan table 10 di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R² sebesar 0,173 artinya bahwa variabel bebas yang terdiri dari Semangat Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja mampu mempengaruhi Kinerja sebesar 17,3% dan sedangkan sisanya sebesar 92,7% dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

7) Uji F

TABEL 11

Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.478	3	69.493	5.081	.003 ^b
	Residual	998.509	73	13.678		
	Total	1206.987	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Semangat Kerja

Berdasarkan pada Tabel 11 di atas, diperoleh F_{hitung} sebesar 5,081 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 dimana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Semangat Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel di Pontianak.

8) Uji T

Tabel 12

Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.518	6.974		3.372	.001
	Semangat Kerja	.123	.169	.106	.732	.467
	Kompetensi	.100	.106	.101	.939	.351
	Kepuasan Kerja	.366	.169	.311	2.162	.034

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan uji T pada tabel 12 di atas, diketahui nilai t_{hitung} variabel semangat kerja sebesar 0,732, variabel kompetensi sebesar 0,939 dan variabel kepuasan kerja sebesar 2,162. Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja, Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai signifikansi terhadap Kinerja karyawan yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,467 dan 0,351 sehingga hipotesis (H_2 dan H_3) ditolak. Sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai signifikansi terhadap Kinerja karyawan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,034 sehingga hipotesis (H_4) diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Semangat Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel di Pontianak, maka diambil kesimpulan bahwa Semangat

Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel di Pontianak. Semangat Kerja, Kompetensi berpengaruh secara positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel di Pontianak, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel di Pontianak.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran bagi atasan/pimpinan Grand Mahkota Hotel di Pontianak agar lebih memperhatikan setiap karyawan serta mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, atasan/pimpinan Grand Mahkota Hotel dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan fasilitas pendukung atau penunjang pekerjaan serta memberikan penghargaan terhadap pencapaian kerja yang telah dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Basuki, T. A. (2015). *Analisis Regresi dengan SPSS*. Yogyakarta: PT. Rajagrafindo
- Borotan, R. R., & Falahi, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society)*, 2(1), 66-76.
- _____. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Hendri, Edduar, S.E, M. M. (2015). Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 7(2).
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lie, L. V. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. X. *Agora*, 5(1).
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.
- Makawi, U., Normajatun, N., & Haliq, A. (2015). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kota banjarmasin. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(1).
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mulyadi, Hari, (2010) Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial*, 9(17), 97 – 111.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Priyono, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Purwaningrum, L.Erlinda., Musadieg, M.A., Ruhana, I. 2014. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-10.
- Robbins, P. S. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16, Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian & Sedarmayanti (2014). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(11).
- Sitanggang, L. H. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Putri Hijau Medan.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistic, Dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPA (Center of Academic Publishing Service).
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- _____. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke lima. Jakarta. Rajawali Press.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta. Rajawali Press.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).