

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL
ANAYA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**HAFIZ HADI WIJAYA
218320263**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/25

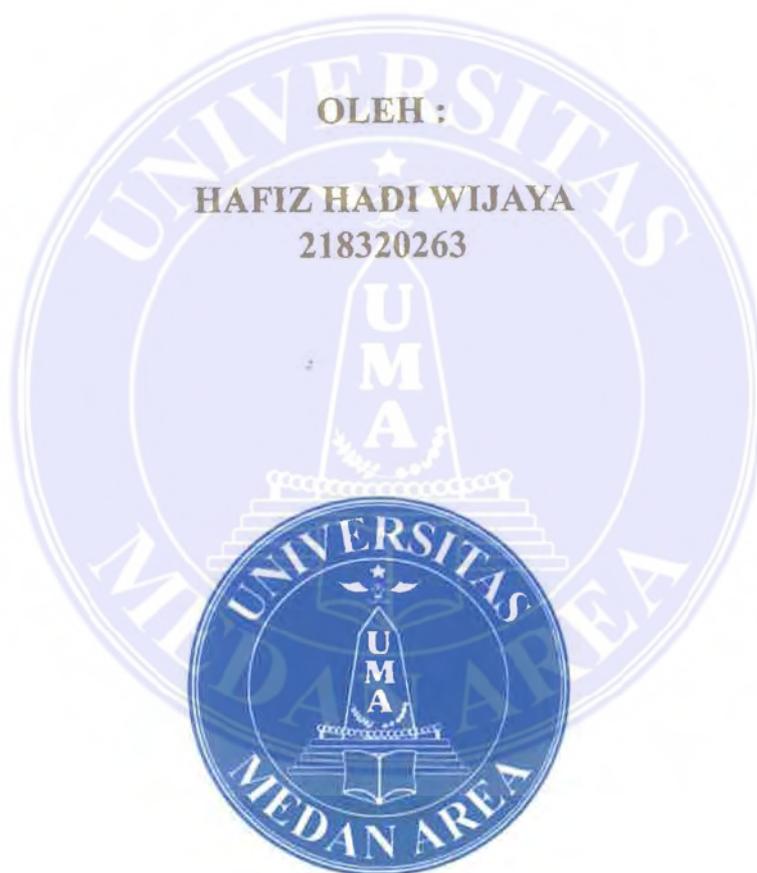
**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL
ANAYA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

HAFIZ HADI WIJAYA

218320263



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/25

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL
ANAYA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH :

**HAFIZ HADI WIJAYA
218320263**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Anaya Medan
Nama : Hafiz Hadi Wijaya
NPM : 218320263
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pemanding


(Teddi Prabadi, SE, MM)
Pembimbing


(Eka Dewi Setia Trg, SE, M.Si)
Pemanding

Mengetahui :


(Ahmad Rafki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Fitriani Tobing, SE, M.Si)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 06 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel anaya medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 6 Maret 2025



Hafiz Hadi Wijaya
218320263

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hafiz Hadi Wijaya
NPM : 218320263
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh “Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel anaya medan Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 6 Maret 2025

Yang menyatakan,



HAFIZ HADI WIJAYA

RIWAYAT HIDUP

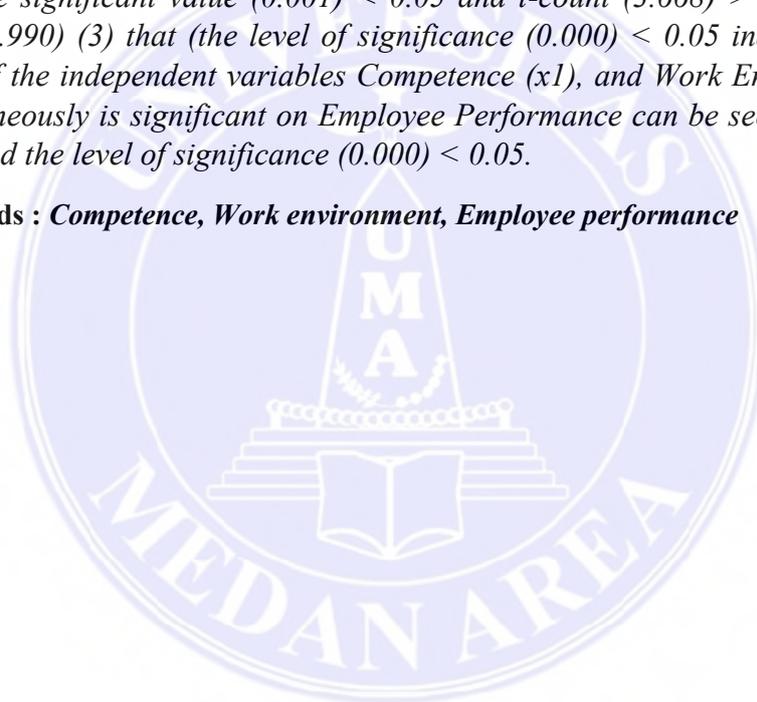


Nama	HAFIZ HADI WIJAYA
NPM	218320263
Tempat, Tanggal Lahir	BANDA ACEH , 27 APRIL 2001
Nama Orang Tua :	
Ayah	HADI SUCIPTO, SH
Ibu	IDA LAILA
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP KARTINI 2 BATAM
SMA/SMK	SMA HARAPAN UTAMA BATAM
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	081363000643
Email	Hafiz.wijaya2000@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze. The effect of competence and work environment on the performance of employees of the medan anaya hotel. The research method used in this research is quantitative with an associative approach. the population of employees of the Anaya Medan Medan Hotel totaling 82 employees. With a research sample using saturated sampling totaling 82 respondents this research is. Data analysis techniques using multiple linear regression. With the results of the study. (1) Competence has a significant effect on Employee Performance. This can be seen from the significant value (0.000) < 0.05 and t-count (5.409) $>$ compared to t-table (1.990). (X2) The work environment has a significant effect on employee performance. This can be seen from the significant value (0.001) < 0.05 and t-count (3.668) $>$ compared to t-table (1.990) (3) that (the level of significance (0.000) < 0.05 indicates that the effect of the independent variables Competence (x1), and Work Environment (x2) simultaneously is significant on Employee Performance can be seen F-count $>$ F-table and the level of significance (0.000) < 0.05 .

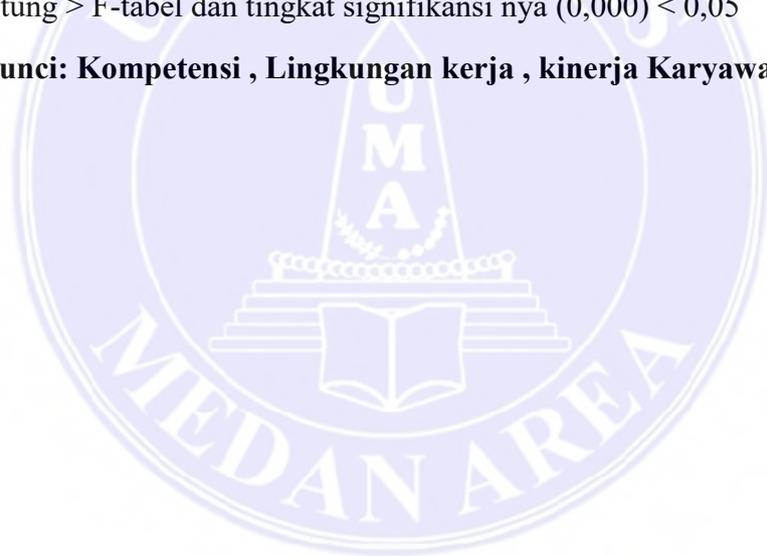
Keywords : Competence, Work environment, Employee performance



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel anaya medan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. populasi karyawan Hotel anaya medan medan yang berjumlah 82 karyawan. Dengan sampel penelitian dengan menggunakan sampling jenuh berjumlah 82 responden penelitian ini adalah. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian. (1) Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan t-hitung $(5.409) >$ dibandingkan t-tabel (1.990) . (X2) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,001) < 0,05$ dan t-hitung $(3.668) >$ dibandingkan t-tabel (1.990) (3) bahwa (tingkat signifikansinya $(0,000) < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas Kompetensi (x1), dan Lingkungan Kerja (x2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat F-hitung $>$ F-tabel dan tingkat signifikansi nya $(0,000) < 0,05$

Kata Kunci: Kompetensi , Lingkungan kerja , kinerja Karyawan



KATA PENGANTAR

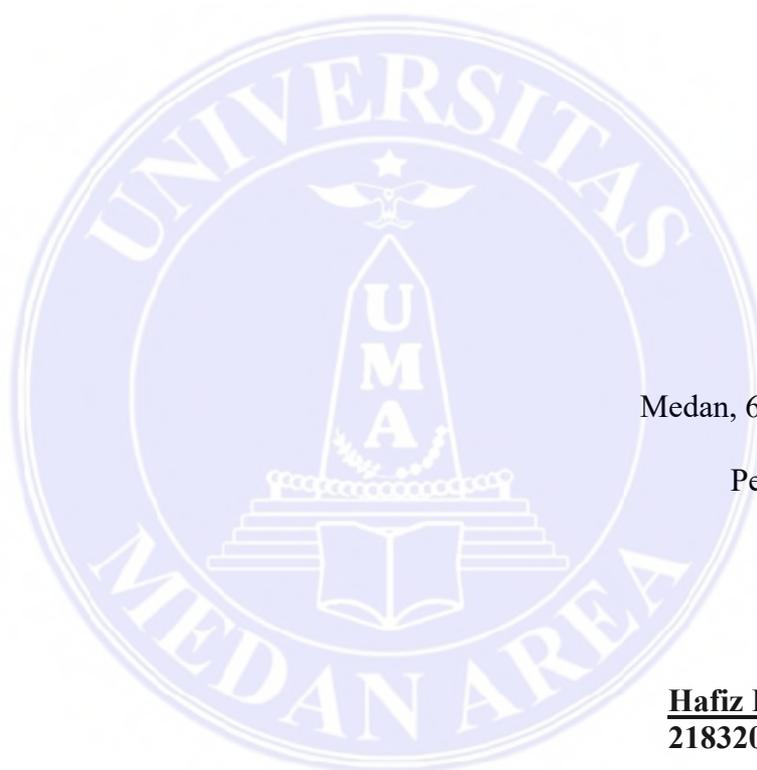
Bismillahirrohmanirrohim, dengan memanjatkan puji dan syukur atas karunia Allah SWT yang memberikan rahmat, hidayah dan kesehatan, sehingga dengan izinnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik, sholawat dan salam juga tidak lupa dipersembahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan dunia dan akhirat. Adapun judul yang dipilih penelitian ini adalah “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Anaya Medan” Tujuan dari penelitian ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selain menyusun skripsi ini, peneliti telah mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Bapak Teddi Pribadi SE,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan.
5. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan

masuk ke peneliti yang sangat berguna dalam membawa skripsi ini ke kesimpulan yang lebih tepat dan baik.

6. Ibu Eka Dewi Setia Trg, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan sangat berguna bagi peneliti.
7. Teristimewa kedua orang tua saya Ayah Hadi Sucipto,SH dan Ibu Ida Laila yang sangat saya cintai dan saya sayangi yang selalu memberikan do'a, nasehat dan kesabaran yang luar biasa kepada peneliti untuk mewujudkan skripsi ini agar selesai dengan baik dan tepat waktu.
8. Seluruh keluarga besar terkhusus abang saya Panjhi Wijaya dan kakak saya Aranza Sabrina yang telah memberikan semangat agar segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Ester Zaneta Aurina Br Tarigan terima kasih atas dukungan , semangat, serta sudah telah menjadi tempat berkeluh kesah . Terima kasih telah menjadi support system dari awal kuliah sampai di titik penyusunan skripsi ini .
10. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karna telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

11. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis v ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan Pendidikan maupun Masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.



Medan, 6 Maret 2025

Peneliti

Hafiz Hadi Wijaya
218320263

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Pertanyaan Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Teoritis	11
1.6 Manfaat Praktis	12
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Dimensi Kinerja Karyawan	14
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.2 Kompetensi	15
2.2.1 Pengertian Kompetensi	15
2.2.2 Karakteristik Kompetensi	17
2.2.3 Indikator Kompetensi	17
2.3 Lingkungan Kerja	18
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	20
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Konseptual	23
2.6 Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	25
3.3 Populasi Dan Sampel	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel	26
3.4 Definisi Operasional	27
3.5 Skala pengukuran data	28
3.6 Metode pengumpulan data	28

3.7	Jenis Dan Sumber Data	29
3.7.1	Jenis Data	29
3.7.2	Sumber Data.....	29
3.8	Uji Instrumen Penelitian	30
3.8.1	Uji Validitas	30
3.8.2	Uji reliabilitas.....	32
3.9	Teknik Dan Analisa Data	33
3.9.1.	Uji Statistik Deskriptif.....	33
3.9.2.	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.9.3.	Analisis regresi linier berganda	34
3.9.4.	Uji Hipotesis	34
BAB IV PEMBAHASAN.....		37
4.1	Hasil Gambaran Perusahaan	37
4.2	Analisis Deskriptif Responden.....	38
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden.....	39
4.2.2	Frekuensi Jawaban Responden	42
4.2.3	Hasil pengujian asumsi Klasik.....	55
4.2.4	Analisis Regresi Linear Berganda	58
4.2.5	Pengujian Hipotesis	59
4.3	Pembahasan.....	62
4.3.1	Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan	62
4.3.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.3.3	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		67
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA		70

DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	jumlah pengunjung Hotel Anya Medan	5
Tabel 1.2	Pra Survei Variabel Kompetensi X1	6
Tabel 1.3	Pra Survei Mengenai Variabel Lingkungan Kerja X2	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2	Definisi Operasional	26
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket	27
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas	30
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Variabel X1	41
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel X2	45
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Variabel Y	49
Tabel 4.7	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	55
Tabel 4.8	Uji Nilai Multikolinearitas	56
Tabel 4.9	Hasil Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	59
Tabel 4.11	Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F)	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1	hasil Uji Normalitas (Histrogram).....	54
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas (P-P.Plot).....	55
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastitas(Grafik Scatterplot).....	57



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	72
Lampiran 1	Tabulasi Data	76
Lampiran 2	Hasil Output Spss.....	82
Lampiran 3	Surat ijin riset	
Lampiran 4	surat selesai riset.....	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kompetisi diantara para pengusaha menjadi amat selektif dan menuntut perusahaan untuk terus unggul dalam persaingan terutama pada masa globalisasi ini. Pengoptimalan dan pengelolaan sumber daya manusia disetiap perusahaan menjadi kunci guna menghadapi persaingan. Peran sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai substansi fundamental atau asset penting dan memiliki andil yang sangat berarti bagi sebuah organisasi dikarenakan seluruh daya kemampuan dari masing-masing personal mampu diberdayagunakan menjadi upaya-upaya konkret yang berhubungan dengan tercapainya kesuksesan terutama yang menyangkut pencapaian-pencapaian misi organisasi (Mulya et al., 2023) Personalia yang terorganisir wajib senantiasa meningkat mengikuti pergerakan kondisi dari masa ke masa dan melakukan peningkatan potensi bekerja mengikuti kebutuhan ruang lingkup usaha. Perusahaan mengharapkan tenaga kerja yang mereka miliki yang ada didalam perusahaan dapat berprestasi dan potensial sebaik mungkin demi untuk mencapai tujuan organisasi.

Usaha hotel ialah satu dari banyaknya elemen pemegang peran sentral pada majunya perkembangan di sektor pariwisata. Hotel menjadi sebuah bentuk usahayang mayoritas kegiatan usahanya berkecimpung pada aspek kefasilitasan atau accomodation yang pengelolaannya dilakukan profitabel dan mengandalkan penyediaan layanan makanan dan minuman untuk dapat meningkatkan kemajuan pada usahanya tetapi juga terus memperkuat kualitas pelayanan.

Suatu hotel dinilai excellent service apabila pegawai-pegawai yang bekerja di dalamnya mampu memberikan perhatian yang optimal pada setiap pengunjung yang datang dan menginap sehingga timbul rasa diperhatikan serta adanya pemenuhan keinginan yang maksimal. Perlakuan yang eksklusif menstimulasi kenyamanan diantara para pengunjung. Untuk mampu bertahan dalam bidang ini, setiap hotel wajib mempunyai sumber daya manusia dengan tingkat kesopanan dan profesionalitas yang tinggi terutama pada pemberian layanan atas kebutuhan tamu-tamunya pada saat melakukan kunjungan ke tempat mereka guna memberikan impresi terbaik atas hotelnya.

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi keberhasilan sebuah usaha. Dengan demikian, bagian personalia wajib dimanfaatkan secara optimal sehingga menghasilkan etos kerja yang inventif. Aspek yang memegang peranan sentral pada perhotelan merupakan kualitas sumber daya manusia. Apabila kondisi sumber daya manusia melemah, akan berakibat pada terhambatnya kemajuan usaha sehingga tidak mampu bersaing

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja karyawan. Menurut Hajiali et la (2021), kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya, didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang dimiliki. Ini berarti kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga bagaimana proses pencapaiannya. Hartati, (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Mereka menekankan bahwa kinerja mencakup lima aspek penting: jumlah hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan

waktu penyelesaian, kehadiran di tempat kerja, dan kemampuan bekerja sama. Sementara itu, Chairul (2018) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mereka menekankan bahwa kinerja optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada dukungan organisasi dalam mengembangkan potensi karyawan. Namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan salah satunya adalah Kompetensi

Menurut Lianasari, & Ahmadi, S. (2022) kompetensi adalah karakteristik mendasar seseorang yang terkait dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Ini seperti "modal dasar" yang dimiliki seseorang, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang membuatnya mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Misalnya, seorang akuntan harus memiliki ketelitian dan pemahaman tentang angka-angka. Kanaf et la (2023) mendefinisikan kompetensi sebagai gabungan dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan perilaku (attitude) yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Mereka mengibaratkan kompetensi seperti "alat dalam toolbox" yang bisa digunakan saat dibutuhkan. Contohnya, seorang manajer perlu memiliki kemampuan berkomunikasi, memimpin tim, dan mengambil keputusan. Sedangkan menurut Rahmisyari, (2017) kompetensi adalah kemampuan yang dapat diukur yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Mereka menggambarkan kompetensi seperti "resep masakan" yang memiliki ukuran dan standar yang jelas. Ini mencakup kombinasi dari pengetahuan teknis, keterampilan

praktis, dan sikap profesional yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain Kompetensi salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja

Menurut Lestary & Harmon (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan, dan lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja. Ini mencakup semua hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya, seperti temperatur ruangan, pencahayaan, kebisingan, peralatan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Singkatnya, ini seperti "rumah kedua" bagi karyawan dimana mereka menghabiskan sebagian besar waktu mereka. Nabawi. (2019) menjelaskan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Ini termasuk suasana kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta fasilitas yang mendukung pekerjaan. Seperti "ekosistem" dimana karyawan berinteraksi dan beraktivitas setiap harinya. Menurut Yantika et al (2023), lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non-fisik tempat kerja yang mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Kondisi fisik meliputi ruang kerja, peralatan, dan fasilitas, sedangkan non-fisik mencakup hubungan antar karyawan, kebijakan perusahaan, dan budaya organisasi. Ini seperti "atmosfer" yang mempengaruhi semangat dan kenyamanan kerja karyawan.

Salah satunya adalah Hotel Anya Medan adalah hotel yang didirikan oleh salah satu pengusaha kota Medan. Hotel ini berlokasi di Jalan Abdullah Lubis, 20152 Medan, Sumatera Utara Dengan semakin banyaknya persaingan yang cukup ketat, kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki merupakan aspek

krusial dari bertahannya suatu usaha dalam sebuah persaingan. Namun Hotel Anya Medan mengalami permasalahan kinerja karyawan. Salah satunya seperti keterlambatan masuk kerja dan ketidakpatuhan pada aturan. Pelayanan kepada tamu juga sering kurang maksimal, terlihat dari lambatnya respon terhadap permintaan tamu. hal ini menyebabkan penurunan jumlah pengunjung Pada Hotel Anya Medan. Ini dapat diketahui dari Tabel berikut

Tabel 1.1
jumlah pengunjung Hotel Anya Medan

Tahun	Jumlah Pengunjung	Persentase Penurunan
2021	12,500	-13.00%
2022	10,800	-13.60%
2023	9,200	-14.80%

Sumber: hotel anya Medan

Berdasarkan data tabel di atas, Hotel Anya Medan mengalami penurunan jumlah pengunjung selama tiga tahun berturut-turut. Pada tahun 2021, hotel ini mencatat jumlah pengunjung sebanyak 12,500 orang dengan penurunan sebesar 13% dari tahun sebelumnya. Kemudian di tahun 2022, jumlah pengunjung kembali turun menjadi 10,800 orang dengan persentase penurunan yang sedikit lebih besar yaitu 13.6%. Penurunan paling signifikan terjadi pada tahun 2023, di mana jumlah pengunjung hanya mencapai 9,200 orang dengan persentase penurunan mencapai 14.8%. Tren penurunan yang terus meningkat ini menunjukkan adanya tantangan serius yang dihadapi Hotel Anya Medan dalam mempertahankan jumlah pengunjungnya, dan mungkin memerlukan strategi baru untuk menarik lebih banyak tamu di masa mendatang.

Untuk memperkuat data penurunan Jumlah pengunjung di atas Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 30 responden Hotel Anya Medan seperti tabel dibawah ini mengenai Kompetensi

**Tabel 1.2. Hasil
Pra Survey Variabel Kompetensi X1**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Karyawan Hotel Anya Medan memiliki keterampilan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan.	4	6	10	5	5	30
2	Karyawan Hotel Anya Medan memahami informasi terkait dengan produk dan layanan hotel.	6	7	5	5	7	6
3	Karyawan Hotel Anya Medan dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.	6	6	7	4	7	30

Sumber: data diolah peneliti(2024)

Tabel 1.2 menunjukkan hasil kuesioner mengenai Kompetensi (X1) karyawan Hotel Anya Medan. Pada pernyataan pertama tentang keterampilan karyawan, sebanyak 10 responden (33,3%) menyatakan "Kurang Setuju", 5 responden (16,7%) menyatakan "Tidak Setuju", dan 5 responden (16,7%) menyatakan "Sangat Tidak Setuju". Sementara itu, 4 responden (13,3%) menyatakan "Sangat Setuju" dan 6 responden (20%) menyatakan "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan masih merasa keterampilan mereka belum memadai untuk melaksanakan pekerjaan. Pada pernyataan kedua tentang pemahaman informasi terkait produk dan layanan hotel, 6 responden (100%) menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju", 5 responden (83,3%) menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", dan 5 responden (83,3%) menyatakan "Kurang Setuju". Data ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai informasi produk dan layanan hotel.

Untuk pernyataan ketiga tentang kemampuan bekerja sama dalam tim, 6 responden (20%) menyatakan "Sangat Setuju", 6 responden (20%) menyatakan "Setuju", 7 responden (23,3%) menyatakan "Kurang Setuju", 4 responden (13,3%) menyatakan "Tidak Setuju", dan 7 responden (23,3%) menyatakan "Sangat Tidak Setuju". Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan bekerja sama tim karyawan Hotel Anaya Medan masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kompetensi karyawan Hotel Anaya Medan masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek keterampilan dan kemampuan bekerja sama tim. Manajemen hotel perlu memberikan pelatihan dan pengembangan yang lebih intensif untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Dalam menanggapi Lingkungan kerja Peneliti Juga telah melakukan Survei awal kepada 30 karyawan Hotel Anaya Medan berikut Hasil Pra survei nya

**Tabel 1.2. Hasil
Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja X2**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Lingkungan kerja di Hotel Anaya Medan aman dan nyaman.	5	5	7	8	5	30
2	Suasana kerja di Hotel Anaya Medan mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik	7	5	7	6	5	6
3	Fasilitas kerja yang tersedia di Hotel Anaya Medan lengkap dan memadai.	6	7	5	6	6	30

Sumber: data diolah peneliti(2024)

Tabel 1.3 menunjukkan hasil kuesioner mengenai Lingkungan Kerja (X2) di Hotel Anaya Medan. Pada pernyataan pertama tentang keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, sebanyak 5 responden (16,7%) menyatakan "Sangat Setuju", 5 responden (16,7%) menyatakan "Setuju", 7 responden (23,3%) menyatakan "Kurang Setuju", 8 responden (26,7%) menyatakan "Tidak Setuju",

dan 5 responden (16,7%) menyatakan "Sangat Tidak Setuju". Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerja di Hotel Anaya Medan. Untuk pernyataan kedua tentang suasana kerja yang mendukung karyawan bekerja dengan baik, 7 responden (116,7%) menyatakan "Sangat Setuju", 5 responden (83,3%) menyatakan "Setuju", 7 responden (116,7%) menyatakan "Kurang Setuju", 6 responden (100%) menyatakan "Tidak Setuju", dan 5 responden (83,3%) menyatakan "Sangat Tidak Setuju". Data ini menunjukkan bahwa suasana kerja di Hotel Anaya Medan belum sepenuhnya mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik.

Pada pernyataan ketiga tentang kelengkapan dan kecukupan fasilitas kerja, 6 responden (20%) menyatakan "Sangat Setuju", 7 responden (23,3%) menyatakan "Setuju", 5 responden (16,7%) menyatakan "Kurang Setuju", 6 responden (20%) menyatakan "Tidak Setuju", dan 6 responden (20%) menyatakan "Sangat Tidak Setuju". Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat persepsi yang beragam di kalangan karyawan terkait dengan kelengkapan dan kecukupan fasilitas kerja di Hotel Anaya Medan. Secara keseluruhan, data pada Tabel 1.3 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Hotel Anaya Medan masih perlu diperbaiki, terutama pada aspek keamanan, kenyamanan, dan dukungan suasana kerja. Manajemen hotel perlu memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih baik.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basori et al (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samudera). Dan mendapat kan hasil Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 1 diterima. $t_{hitung} > t_{tabel} = 7.708 > 1,96$ dan signifikansi $0.00 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 2 diterima. $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.365 > 1,96$ dan signifikansi $0.00 < 0,05$ dan secara simultan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Khuzaimah (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru 1 Variabel pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh As'ad (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 1. Variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota. 2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom

Makassar STO Balaikota 3. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota.. dan secara simultan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dengan Judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Anaya Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data tabel di atas, Hotel Anaya Medan mengalami penurunan jumlah pengunjung selama tiga tahun berturut-turut. Pada tahun 2021. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan bekerja sama tim karyawan Hotel Anaya Medan masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kompetensi karyawan Hotel Anaya Medan masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek keterampilan dan kemampuan bekerja sama tim. Manajemen hotel perlu memberikan pelatihan dan pengembangan yang lebih intensif untuk meningkatkan kompetensi karyawan. , data pada Tabel 1.3 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Hotel Anaya Medan masih perlu diperbaiki, terutama pada aspek keamanan, kenyamanan, dan dukungan suasana kerja. Manajemen hotel perlu memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih baik.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Ditarik dari perumusan masalah pada bagian sebelumnya, dibuat pertanyaan penelitian sehingga menjadi acuan jawaban yang akan ditemukan, yakni :

1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Anaya Medan ?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Anaya Medan ?
3. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Anaya Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh apakah kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Anaya Medan
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh apakah lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Anaya Medan
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Anaya Medan.

1.5 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap embaran yang didapatkan pada penelitian ini mampu memberikan tambahan keilmuan mengenai sumber daya manusia secara spesifik mengarah pada pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan. Peneliti juga berharap hasil yang didapat mampu dijadikan tambahan materi anjuran terutama yang berhubungan dengan masalah-masalah yang menyangkut dengan kinerja karyawan yang bekerja di tempat usaha masing-masing.

1.6 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan Peneliti berharap hasil yang didapat mampu menjadi referensi bagi pihak manajemen yakni menjadi rekomendasi evaluasi kompetensi dan lingkungan kerja guna memberikan peningkatan pada kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas Medan Area Peneliti berharap penelitian yang dilakukan ini mampu menjadi bibliografi dan inskripsi guna menjadi arketipe bagi para anggota di lingkungan perguruan tinggi serta menjadi bahan pustaka acuan bagi perguruan itu sendiri dalam hal ini Universitas Medan Area.
3. Bagi Peneliti Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu yang diperoleh penulis dalam menghadapi skripsi dan menambah pengetahuan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Adiyanti & Nugraha (2023) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Misalnya, seorang staf penjualan berhasil mencapai target penjualan bulanan atau seorang admin menyelesaikan semua laporan tepat waktu dengan akurat. Akan tetapi menurut Rinadra et al (2023), kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga hal penting yaitu kemampuan, usaha, dan dukungan dalam bekerja. Kemampuan berkaitan dengan keahlian dan pengetahuan, usaha terkait dengan semangat dalam mengerjakan tugas, sedangkan dukungan mencakup peralatan dan lingkungan kerja yang memadai. Ketiga hal ini akan menentukan baik tidaknya hasil kerja seseorang.

Widodo & Yandi (2022)., kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keberhasilan ini dapat diukur dari kualitas (seberapa baik), kuantitas (seberapa banyak), dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Pramida & Mulyanti, . (2023), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Perilaku ini mencakup

bagaimana cara seseorang bekerja, bagaimana ia berinteraksi dengan rekan kerja, dan bagaimana ia mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Adiyanti & Nugraha (2023) dimensi kinerja ada empat adalah sebagai berikut.

1. Target Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan
2. Kualitas Kualitas terhadap hasil kerja yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan kerja.
3. Waktu penyelesaian Penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkungan internal perusahaan/organisasi.
4. Taat asas Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Adiyanti & Nugraha (2023) ada enam indikator dari kinerja adalah sebagai berikut.

1. Hasil Kerja Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan oleh karyawan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari karyawan. Selain itu pengetahuan pekerjaan dapat mencerminkan sejauh mana karyawan dapat memahami produk atau jasa yang dimiliki perusahaan.
3. Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
4. Kecekatan Mental Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau teman sekerja dan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan Perusahaan.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Hidayanti & Azmiyanti (2023,) kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar. Misalnya, seorang teknisi komputer harus memiliki kemampuan memperbaiki komputer, atau seorang guru harus bisa mengajar dan menjelaskan pelajaran dengan baik kepada muridnya. Kemampuan ini bisa didapat dari

pendidikan, pelatihan, atau pengalaman kerja. Auliyani & Mulyanti (2023) kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan (apa yang diketahui), keterampilan (apa yang bisa dilakukan), dan sikap (bagaimana melakukannya) yang membuat seseorang mampu menjalankan pekerjaannya dengan efektif. Contohnya, seorang kasir tidak hanya harus bisa menghitung uang dengan tepat, tapi juga harus ramah melayani pelanggan.

Rinadra et al (2023) kompetensi adalah ukuran kemampuan seseorang dalam menerapkan pengetahuan dan keahliannya dalam situasi kerja nyata. Ini berarti tidak hanya sekedar memahami teori, tapi juga bisa mempraktekannya dalam pekerjaan sehari-hari. Seperti seorang koki yang tidak hanya mengerti resep masakan, tapi juga bisa memasak hidangan yang lezat.

Berdasarkan pengertian diatas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu :

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dakepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai kedalam tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kasual (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula.

- c. Kriteria (criterion referenced) yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksikan seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur spesifik (terstandar).

2.2.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Hidayanti & Azmiyanti (2023,) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu:

- a. "Motives", adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motives "drive, direct, and select" perilaku mengarah ke tindakan-tindakan atau tujuan tertentu dan menjauh dari lainnya.
- b. Traits adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. "Self – Concept", adalah mencakup sikap-sikap, values, atau self imange seseorang.
- d. "Knowledge", adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (knowledge) merupakan kompetensi yang kompleks.
- e. "Skill", adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.2.3 Indikator Kompetensi

Menurut Hidayanti & Azmiyanti (2023) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (self-esteem), yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau

karyawan itu sendiri. (Estening Widianingsih, 2018) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

2. Pengetahuan Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.
3. Peran sosial Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyangkut status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.
4. Citra Diri Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa, staff dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia, jujur, bersahabat dan judes.
5. Sikap Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Hafidzi et al (2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, yang

dapat mempengaruhi kinerja mereka. Contoh fisiknya seperti ruang kerja, pencahayaan, suhu udara, dan peralatan kerja. Sedangkan non-fisiknya seperti hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan suasana kerja secara umum. Sementara Kanaf et al (2023) lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya yang dirancang agar nyaman dan aman untuk bekerja. Ini termasuk bagaimana tata letak ruangan, kebersihan tempat kerja, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan ketersediaan fasilitas pendukung seperti toilet, pantry, atau ruang istirahat yang memadai.

Rizki & Nurhayaty (2023) lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi semangat dan mood karyawan dalam bekerja. Misalnya, ruangan yang pengap dan gelap bisa membuat karyawan mudah lelah dan tidak bersemangat. Sebaliknya, ruangan yang bersih dengan pencahayaan baik bisa membuat karyawan lebih nyaman dan produktif dalam bekerja..

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Hafidzi et al (2023) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu

1. Tata Ruang dan Desain

Pengaturan ruang kerja yang mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan pegawai. Mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak meja, akustik, dan ergonomi ruangan yang mendukung kinerja optimal dan kesehatan fisik.

2. Kultur Organisasi

Sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi. Menentukan pola interaksi, sikap kerja, dan cara pandang pegawai terhadap pekerjaan, pemimpin, dan lingkungan kerja secara menyeluruh.

3. Teknologi dan Infrastruktur

Ketersediaan peralatan dan sistem pendukung yang memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan. Meliputi perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komunikasi, dan teknologi yang memungkinkan pegawai bekerja secara efisien dan efektif.

4. Kebijakan Manajemen

Aturan, prosedur, dan sistem manajerial yang mengatur interaksi, hak, dan kewajiban pegawai. Mencakup sistem kompensasi, penilaian kinerja, pengembangan karier, dan mekanisme pengambilan keputusan.

5. Kondisi Psikologis

Suasana emosional dan mental yang mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan semangat kerja. Termasuk tingkat stres, hubungan interpersonal, rasa aman, dan kepercayaan dalam lingkungan kerja.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Hafidzi et al (2023) adalah sebagai berikut:

1. Keamanan Fisik

Kondisi lingkungan kerja yang terjamin keselamatannya, dilengkapi peralatan proteksi, memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja. Mencakup

pengecahan risiko kecelakaan, penyediaan alat pelindung diri, dan sistem keamanan yang memadai.

2. Suasana Organisasi

Suasana internal organisasi yang kondusif, mendukung interaksi positif antarpekerja, menciptakan rasa nyaman dan produktif. Meliputi budaya saling menghormati, keterbukaan komunikasi, dan semangat kekeluargaan.

3. Fasilitas Pendukung

Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang aktivitas kerja. Termasuk ruang kerja ergonomis, peralatan modern, akses teknologi, area istirahat, dan fasilitas penunjang lainnya.

4. Hubungan Interpersonal

Kualitas interaksi antarpekerja dan manajemen yang harmonis, saling mendukung, menghargai, dan membangun komunikasi konstruktif. Menciptakan suasana saling percaya dan kolaboratif.

5. Kebijakan Organisasi

Aturan dan sistem manajemen yang jelas, adil, transparan, dan memperhatikan kesejahteraan pekerja. Mencakup sistem kompensasi, pengembangan karier, dan perlindungan hak-hak tenaga kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian terdahulu

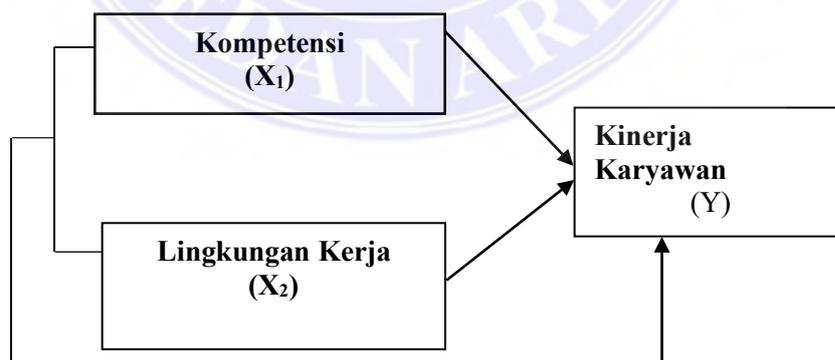
No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
-----	--------------------	-------	------------------

1	Basori et al (2017)	Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samudera)	0.00 < 0,05 Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 1 diterima. $t_{hitung} > t_{tabel} = 7.708 > 1,96$ dan signifikansi 0.00 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 2 diterima. $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.365 > 1,96$ dan signifikansi 0.00 < 0,05 dan secara simultan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Khuzaimah (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru	1 Variabel pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	As'ad (2021)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota. 2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota. 3. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota.. dan secara simultan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan
4	Hartati (2020)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka	1. Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka 2. Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka 3. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka 4. Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka
5	Pratiwi dan Widodo (2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Jakarta	1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi human capital sebesar 29,9 %. 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi human capital sebesar 46,9 %. 3. Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi human capital sebesar 64,4%. Sedangkan sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

8	Wahyuni dan budiono (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	Hasil penelitian Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. , Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja, Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja
---	----------------------------	---	--

2.5 Kerangka Konseptual

Variabel bebas (X) terdiri kompetensi (X₁), lingkungan kerja (X₂) Sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dimana teknik tersebut menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh yang dominan antara variabel bebas (X) dan variabel (Y) (Sugiyono, 2018) Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 **Kerangka Konseptual**

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana Pendapat (Sugiyono, 2018)“Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan.
3. Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (sugiyono, 2019)

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian bertempat di Hotel Anaya Medan Jalan Abdulah Lubis No;3 Darat Kecamatan Medan Baru, KotaMedan, Sumatera Utara..

3.2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Penelitian berlokasi Hotel Anaya Medan Jalan Abdulah Lubis No;3 Darat Kecamatan Medan Baru, KotaMedan, Sumatera Utara yang akan dilaksanakan dari bulan Juli 2024 sampai Oktober 2024

Tabel 3.1
Rencana waktu penelitian

No	Jenis kegiatan	2024							
		Mei	Juni	Juli	Agus	Septe	Okto	Nove	Des
1	Pengajuan judul	■							
2	Penyelesaian proposal		■						
3	Revisi proposal			■	■				
4	Seminar proposal					■			
5	Penelitian						■		
6	Seminar hasil							■	
7	Revisi seminar hasil								■
8	Sidang meja hijau								■

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi di Hotel Anaya Medan Jalan Abdulah Lubis No;3 Darat Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara yang berjumlah 82 orang karyawan yang telah berstatus karyawan tetap

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena

pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan populasi. Yang berjumlah 82 orang karyawan yang telah berstatus karyawan tetap

3.4 Definisi Operasional

Tabel 3.2
Operasionalisasi variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah yang mengemukakan bahwa, "Kompetensi adalah suatu kemampuan. Untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	1. Keterampilan. 2. Pengetahuan Informasi 3. Peran sosial. 4. Citra Diri. 5. Sikap. (Adiyanti & Nugraha 2023)	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.	1. Keamanan Fisik 2. Iklim Organisasi 3. Fasilitas Pendukung 4. Hubungan Interpersonal 5. Kebijakan Organisasi (Hidayanti & Azmiyanti 2023)	Likert
3.	Kinerja karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan	1. Hasil Kerja. 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan. 5. Sikap. 6. Disipin Waktu (Hafidzi et al	Likert

			2023)	
--	--	--	-------	--

Sumber : data diolah peneliti (2024)

3.5 Skala pengukuran data

Penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini juga sering disebut *summated rating scale*, karena digunakan untuk memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan (situmorang, 2017).

Skala interval yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat *favorable* dimana

Tabel 3.3
Instrumen skala *likert*

No	Skala	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang setuju	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: situmorang (2018)

3.6 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah

1. Wawancara

Dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

3.7 Jenis Dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2019) berdasarkan pengelompokannya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

3.7.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019) sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden baik.

- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah.

Valid nya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *statistical package for social sciences*

(spss). Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responden pada karyawan Hotel Anaya Medan untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner

Dalam sebuah penelitian yang melibatkan 30 responden, penggunaan R Hitung menjadi metode statistik yang sangat penting untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. R Hitung merupakan alat analisis statistik yang membantu peneliti memahami kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 3.4
Uji Validitas Pada penelitian Ini

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi	x1.1	.668	0,361	Valid
	x1.2	.518	0,361	Valid
	x1.3	.430	0,361	Valid
	x1.4	.715	0,361	Valid
	x1.5	.493	0,361	Valid
	x1.6	.700	0,361	Valid
	x1.7	.518	0,361	Valid
	x1.8	.582	0,361	Valid
	x1.9	.529	0,361	Valid
	x1.10	.648	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	x2.1	.524	0,361	Valid
	x2.2	.551	0,361	Valid
	x2.3	.539	0,361	Valid
	x2.4	.456	0,361	Valid
	x2.5	.445	0,361	Valid
	x2.6	.450	0,361	Valid
	x2.7	.484	0,361	Valid
	x2.8	.751	0,361	Valid
	x2.9	.630	0,361	Valid
	x2.10	.598	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	y1.1	.442	0,361	Valid
	y1.2	.706	0,361	Valid
	y1.3	.441	0,361	Valid
	y1.4	.442	0,361	Valid
	y1.5	.394	0,361	Valid
	y1.6	.474	0,361	Valid
	y1.7	.581	0,361	Valid
	y1.8	.548	0,361	Valid
	y1.9	.681	0,361	Valid
	y1.10	.465	0,361	Valid

	y1.11	.432	0,361	Valid
	y1.12	.337	0,361	Valid

Sumber : data diolah(2024)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.8.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) $> 0,60$ maka, dinyatakan reliabel atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai cronbach alpha (α) $< 0,60$ maka, dinyatakan tidak reliabel atau tidak valid.

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,858 $>$ 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,857 $>$ 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,816 $>$ 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan “Reliabel” karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuesioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.9 Teknik Dan Analisa Data

3.9.1. Uji Statistik Deskriptif

Uji analisis deskriptif yaitu suatu metode analisis dimana data-data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan dibahas.

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) (Alfifto, 2024). Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji mengenai ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar tiga asumsi klasik, dimana ketiga asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

2. Uji Heteroskedesitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser dan uji Scatterplot.

3. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi maka dilakukan dengan melihat nilai toleransi 0,1 dan sebaliknya, Sebab *Variance Inflasi Factor* (VIF) <10 menunjukkan jika data tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

3.9.3. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu profitabilitas, leverage, kebijakan deviden terhadap struktur modal. Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

- Y = variabel terikat (kinerja karyawan)
 A = konstanta
 B = koefisien regresi
 X₁ = variabel bebas (Kompetensi)
 X₂ = variabel bebas (Lingkungan Kerja)

3.9.4. Uji Hipotesis

1. Uji-.Parsial (Uji-T)

Uji t digunakan untuk pengujian regresi secara parsial (uji t) dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X₁, X₂) secara

parsial terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Toleransi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dengan batasan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat

2. Uji - simultan (uji-f)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau dinyatakan layak.

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Koefisien determinasi (r^2)

Menurut ghozali (2020), koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai r^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji koefisien determinasi (r^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted r^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted r^2 yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted r^2 bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol). Nilai r^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi (r^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan uji parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan uji parsial bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan uji Simultan Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Kompetensi Karyawan Berdasarkan hasil analisis, terdapat beberapa area kompetensi karyawan Hotel Anaya Medan yang masih perlu ditingkatkan. Nilai mean terendah adalah pada pernyataan "Saya dapat menerapkan pengetahuan baru yang diperoleh dari pelatihan" dengan skor 2,88. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara pelatihan yang diberikan dan kemampuan karyawan dalam mengaplikasikannya di lapangan. Untuk mengatasi permasalahan ini, disarankan agar pihak manajemen Hotel Anaya Medan melakukan evaluasi efektivitas program pelatihan yang ada. Identifikasi kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, serta memastikan metode penyampaian materi pelatihan

dapat memfasilitasi proses pembelajaran dan penerapan di tempat kerja. Selain itu, penambahan sesi praktik dan coaching dapat membantu karyawan lebih terampil dalam mengaplikasikan pengetahuan baru.

2. Lingkungan Kerja. Pada aspek lingkungan kerja, nilai mean tertinggi adalah pada pernyataan "Suasana kerja di Hotel Anaya Medan mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik" dengan skor 3,2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai suasana kerja di Hotel Anaya Medan cukup kondusif dan mendukung karyawan dalam bekerja. Namun, pada pernyataan "Komunikasi di lingkungan kerja Hotel Anaya Medan berjalan dengan lancar" memperoleh nilai mean terendah yaitu 2,79, mengindikasikan masih adanya ruang perbaikan dalam kualitas komunikasi di lingkungan kerja. Untuk itu, disarankan agar pihak manajemen Hotel Anaya Medan dapat mengidentifikasi hambatan komunikasi yang terjadi, memberikan pelatihan komunikasi efektif bagi karyawan, serta memfasilitasi forum diskusi dan pertemuan rutin untuk mendorong pertukaran informasi.
3. Kinerja Karyawan. Terkait dengan kinerja karyawan, nilai mean pada pernyataan "Sistem penghargaan dan sanksi di Hotel Anaya Medan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik" adalah 3,1. Angka ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan di Hotel Anaya Medan cukup efektif dalam memotivasi karyawan. Namun, untuk memastikan sistem tersebut dapat dijalankan secara konsisten dan adil, disarankan agar manajemen melakukan sosialisasi yang jelas terkait kriteria dan mekanisme pemberian penghargaan

maupun sanksi. Selain itu, evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem juga perlu dilakukan untuk mengidentifikasi area perbaikan



DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, Siska Ayudia, And Evan Nugraha. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 7.1 (2023): 166-176.
- Al Rinadra, Muhammad, Et Al. "Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, Dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4.6 (2023): 753-767.
- Alfifto. (2024). *Statistika Penelitian: Konsep Dan Kasus*. Medan: Umapress.
- Anam, Chairul. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan." *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 4.1 (2018): 40-56.
- Ayu Wahyuni & Budiono Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769-796.
- Auliyani, Wulan, And Dety Mulyanti. "Studi Tinjauan Teoritis: Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan." *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 2.2 (2023): 133-139.
- Fadhilah, & Widodo (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 154-165.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Undip.
- Hafidzi, Muhammad Kamil, Et Al. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4.6 (2023): 990-1003.
- Hajjali, Ismail, Suriyanti, And Aditya Halim Perdana Kusuma Putra. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar." *Tata Kelola* 8.1 (2021): 92-104.
- Hartati, Yenni, Sri Langgeng Ratnasari, And Ervin Nora Susanti. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka." *Jurnal Dimensi* 9.2 (2020): 294-306.

- Hidayanti, Wulandari, And Rizdina Azmiyanti. "Dampak Penggunaan Chat Gpt Pada Kompetensi Mahasiswa Akuntansi: Literature Review." Seminar Nasional Akuntansi Dan Call For Paper. Vol. 3. No. 01. 2023.
- Kanaf, Yohanes John Ehj Foeh, And Henny Manafe. "Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4.6 (2023): 886-897.
- Lestary, Lyta, And Harmon Harmon. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.2 (2017): 94-103.
- Lianasari, Meta, And Slamet Ahmadi. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi* 21.1 (2022): 43-59.
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2019): 170-183.
- Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (2021). *Yume : Journal Of Management*, 4(1), 191–200.
- Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. (2017). *Jom Fekon*, 4(1), 667–681.
- Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (2020). *Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Pramida, Uci, And Dety Mulyanti. "Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review." *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 2.1 (2023): 229-239.
- Rahmisyari, Rahmisyari. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 5.1 (2017): 48-61.
- Rizki, Mutiara, And Ety Nurhayaty. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (Bppsdp) Kementerian Pertanian: Introduction, Literature Review, Methods, Results And Discussion, Discussion, Conclusion, Suggestions, Bibliography." *Jurnal Point Equilibrium Manajemen Dan Akuntansi* 5.2 (2023): 167-180.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Widodo, Djoko Setyo, And Andri Yandi. "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi,(Literature Review Msdm)." *Jurnal Ilmu Multidisplin 1.1* (2022): 1-14.

Yantika, Yuli, Toni Herlambang, And Yusron Rozzaid. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia 4.2* (2018): 174-188.

Zainurrahman, Ayu Wahyuni. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3).



KUISIONER
PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
HOTEL ANAYA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contrenng /*checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | | |
|-----|---|---------------------|------------------|
| SS | = | Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = | Setuju | (diberi nilai 4) |
| KS | = | Kurang Setuju | (diberi nilai 3) |
| TS | = | Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = | Sangat tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
	Hasil Kerja					
1.	Karyawan Hotel Anaya Medan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
2.	Kualitas hasil kerja karyawan Hotel Anaya Medan memenuhi standar yang ditetapkan.					
	Pengetahuan Pekerjaan					
3	Karyawan Hotel Anaya Medan memiliki pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.					
4.	Karyawan Hotel Anaya Medan dapat menjelaskan prosedur kerja dengan baik.					
	Inisiatif					
5.	Karyawan Hotel Anaya Medan mampu menyelesaikan masalah di tempat kerja dengan inisiatif sendiri.					
6.	Karyawan Hotel Anaya Medan selalu berusaha menemukan cara kerja yang lebih efektif.					
	Kecekatan					
7.	Karyawan Hotel Anaya Medan cekatan dalam menangani tugas-tugas yang diberikan.					
8	Karyawan Hotel Anaya Medan dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan di tempat kerja.					
	Sikap					
9	Karyawan Hotel Anaya Medan bersikap ramah dan sopan dalam melayani tamu.					
10	Karyawan Hotel Anaya Medan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam bekerja.					
	Disiplin Waktu					
11	Karyawan Hotel Anaya Medan datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan.					
12	Karyawan Hotel Anaya Medan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang ditentukan.					

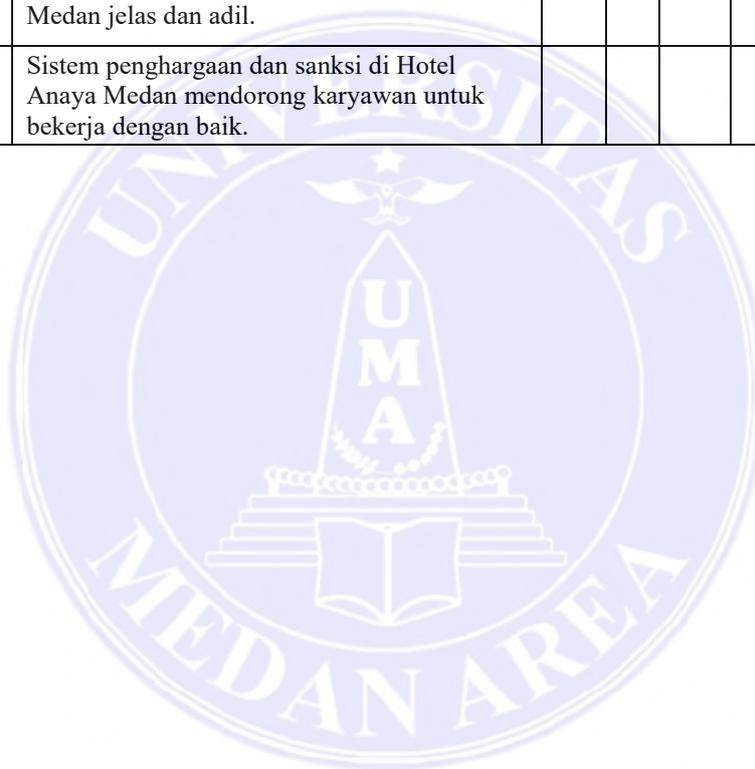
Kompetensi

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
	Keterampilan					
1.	Karyawan Hotel Anaya Medan memiliki keterampilan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan.					
2.	Karyawan Hotel Anaya Medan terampil dalam menggunakan peralatan dan teknologi yang dibutuhkan.					
	Pengetahuan Informasi					
3	Karyawan Hotel Anaya Medan memahami informasi terkait dengan produk dan layanan hotel.					
4.	Karyawan Hotel Anaya Medan dapat menjawab pertanyaan tamu dengan informasi yang akurat.					
	Peran Sosial					
5.	Karyawan Hotel Anaya Medan dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.					
6.	Karyawan Hotel Anaya Medan mampu berinteraksi dengan tamu secara efektif.					
	Citra Diri					
7.	Karyawan Hotel Anaya Medan memiliki kepercayaan diri yang baik.					
8	Karyawan Hotel Anaya Medan menunjukkan penampilan yang rapi dan profesional.					
	Sikap					
9	Karyawan Hotel Anaya Medan bersikap ramah dan sopan dalam melayani tamu.					
10	Karyawan Hotel Anaya Medan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam bekerja					

Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
	Keamanan Fisik					
1.	Lingkungan kerja di Hotel Anaya Medan aman dan nyaman.					
2.	Fasilitas keamanan di Hotel Anaya Medan memadai untuk melindungi karyawan.					
	Iklim Organisasi					
3	Suasana kerja di Hotel Anaya Medan mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik.					
4.	Komunikasi di lingkungan kerja Hotel Anaya Medan berjalan dengan lancar.					
	Fasilitas Pendukung					

5.	Fasilitas kerja yang tersedia di Hotel Anaya Medan lengkap dan memadai.					
6.	Peralatan dan teknologi di Hotel Anaya Medan memudahkan karyawan dalam bekerja.					
	Hubungan Interpersonal					
7.	Karyawan di Hotel Anaya Medan bekerja sama dengan baik dalam tim.					
8.	Hubungan antara karyawan dan atasan di Hotel Anaya Medan harmonis.					
	Kebijakan Organisasi					
9.	Kebijakan dan peraturan di Hotel Anaya Medan jelas dan adil.					
10.	Sistem penghargaan dan sanksi di Hotel Anaya Medan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.					



Tabulasi Data

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
4	3	3	4	1	2	2	2	2	2
2	3	3	1	2	2	2	1	3	1
3	3	3	3	3	2	2	2	1	2
2	3	2	3	2	2	2	1	3	3
1	2	3	2	3	3	3	3	2	2
1	3	3	3	1	1	3	2	2	3
2	1	1	2	2	3	3	2	2	3
1	3	3	3	3	2	2	2	2	1
2	3	3	3	3	1	1	3	3	2
3	3	1	3	3	2	1	3	2	2
1	3	1	1	3	1	3	3	3	1
1	3	3	3	1	1	2	1	2	2
1	3	1	3	3	1	3	3	2	2
3	2	1	1	1	3	2	1	3	3
3	3	2	3	2	2	1	1	3	1
3	2	1	3	2	1	1	2	3	2
3	1	3	3	3	3	1	1	3	1
2	2	3	3	3	3	2	1	3	1
1	2	1	2	3	3	1	3	2	2
3	2	3	2	2	2	1	1	2	2
1	1	2	1	2	1	3	2	3	1
1	3	3	1	2	2	2	3	3	3
2	2	1	3	3	3	2	2	2	2
3	2	1	2	2	3	1	1	2	3
2	3	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	3	3	2	1	1	1	2	1
3	3	1	1	3	3	2	1	2	1
3	3	2	3	1	2	2	1	1	3
1	2	1	3	2	2	1	2	1	2
3	2	3	1	3	1	2	3	3	2
2	2	2	3	1	2	2	3	2	2
1	3	1	1	3	1	3	2	2	1
2	2	2	1	3	3	2	1	3	2
3	1	2	1	1	1	1	2	3	3
1	3	4	1	5	4	1	3	4	1
4	2	2	1	4	2	4	2	2	2
2	2	2	1	4	1	3	5	1	5
4	4	4	1	5	5	2	2	4	5
1	4	2	5	2	1	2	3	3	5
1	4	3	1	4	1	4	5	2	5

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
1	5	4	5	5	2	2	5	2	3
2	3	4	3	1	1	1	2	5	5
4	4	5	2	1	5	2	5	4	4
1	1	1	3	4	3	4	3	4	1
5	3	4	1	5	3	4	2	5	2
2	5	1	3	3	2	4	3	3	4
4	1	2	4	4	2	5	5	5	5
1	4	4	1	4	2	1	4	4	2
2	4	4	5	1	1	1	3	3	4
4	1	2	4	5	2	5	1	3	1
5	1	3	4	2	1	4	1	2	5
4	5	1	1	3	3	1	1	2	5
1	5	5	3	4	5	4	1	4	1
4	2	2	1	2	5	5	3	5	5
2	5	3	4	4	1	3	3	2	3
5	3	5	1	3	4	1	4	1	1
4	3	1	2	4	1	4	2	3	1
4	5	5	5	2	3	4	5	1	5
2	1	1	2	1	2	1	5	2	3
2	2	2	3	1	5	4	3	1	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
4	5	5	5	4	5	4	3	5	4
4	4	5	4	4	5	4	5	4	3
5	4	4	4	4	5	4	4	3	3
4	5	3	4	3	4	4	3	3	3
4	5	3	4	3	5	4	3	4	4
4	5	3	5	4	3	5	3	5	5
4	3	3	5	4	4	3	4	5	4
3	4	3	5	5	5	4	4	4	5
5	3	5	3	3	5	5	5	4	3
3	4	3	4	3	5	5	4	5	5
3	4	3	3	3	5	3	4	3	4
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5

Tabulasi Data x2

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
3	4	5	3	1	1	1	4	4	4
3	3	2	3	3	3	1	1	1	1
3	3	2	1	2	2	1	2	2	1
2	2	3	1	1	3	3	3	2	2
2	2	3	1	3	1	2	2	2	2
3	3	3	3	1	1	2	1	3	1
2	3	2	3	3	3	3	1	1	1
2	3	3	1	2	1	2	3	3	3
3	3	1	2	1	1	3	2	2	1
3	1	3	1	2	2	3	3	1	2
1	2	2	2	1	2	2	1	2	3
3	1	1	1	3	2	3	1	1	3
3	3	3	1	3	2	1	2	1	2
1	3	3	2	1	2	2	2	3	1
2	3	3	2	2	2	2	3	1	3
2	1	3	1	3	2	2	2	3	1
1	1	2	3	3	1	1	2	1	2
2	3	3	1	2	1	2	3	3	3
3	2	3	2	1	1	1	3	1	1
1	1	1	3	2	1	3	2	3	2
2	1	3	1	1	1	3	3	2	3
2	3	2	3	2	3	2	3	1	2
3	2	3	1	3	3	2	2	3	2
1	1	3	1	2	3	3	1	3	2
1	3	1	3	3	3	1	3	1	3
1	1	3	1	2	2	3	2	1	2
3	3	3	2	2	3	2	3	3	1
2	3	3	2	1	1	3	3	3	3
1	3	2	1	2	1	2	3	3	3
2	2	3	3	1	2	1	3	3	2
2	2	1	1	3	2	3	1	1	3
2	3	2	3	1	3	2	2	3	1
2	3	2	1	1	1	3	1	3	1
1	3	2	2	1	3	2	2	3	3
4	4	4	3	3	4	4	5	5	4
3	2	1	3	5	5	1	2	4	3
5	4	2	3	1	5	1	5	2	2
5	1	3	1	1	5	2	1	1	4
1	3	4	5	5	2	3	4	4	3
5	1	3	4	3	3	3	4	4	3

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
3	2	1	3	1	1	3	3	1	2
2	1	4	1	3	3	4	2	4	5
5	4	3	4	1	2	4	1	1	5
1	3	3	4	1	2	2	2	3	2
4	5	4	5	2	2	2	3	1	3
4	2	3	4	5	1	4	2	4	4
4	2	4	2	5	1	2	1	5	4
1	3	3	3	2	1	1	3	3	4
3	5	3	4	5	4	1	5	3	3
2	5	4	4	5	2	3	2	1	1
2	5	5	2	4	4	1	2	1	4
1	2	5	2	5	4	3	4	2	3
2	1	3	1	4	5	2	2	5	1
5	5	2	5	4	5	4	4	1	5
5	3	2	1	5	1	5	4	5	4
4	1	2	3	1	3	5	1	5	4
2	3	3	1	5	3	3	5	2	3
4	5	5	2	4	3	1	4	1	5
5	5	3	3	3	1	4	1	4	4
2	1	4	2	1	1	2	1	2	4
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
4	3	4	5	5	5	3	5	4	5
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	5	5	3	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
3	3	3	5	3	5	5	4	5	4
3	4	3	4	5	5	5	5	3	3
3	4	4	4	4	3	3	5	3	4
5	4	3	4	5	3	3	5	5	3
4	4	3	4	3	5	4	5	4	4
5	4	4	3	5	3	3	3	4	3
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5

Tabulasi data Y

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12
3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4
3	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	3
1	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	3
3	1	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2
1	1	2	3	2	1	1	3	1	1	3	1
2	3	3	1	2	3	1	3	1	3	1	1
2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3
1	1	1	1	3	1	2	1	3	2	2	3
2	1	3	3	1	3	3	1	2	3	3	2
2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2
1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	1
2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	3
3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2
1	2	2	3	3	3	3	1	3	1	1	3
2	3	1	3	3	3	3	1	2	1	3	2
3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2
3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3
2	1	1	3	3	1	3	2	1	3	2	1
3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3
1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1
3	2	3	1	3	2	2	1	3	3	1	3
2	2	3	1	1	1	3	2	2	3	2	2
2	2	3	1	2	2	3	3	3	1	1	3
3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3
1	1	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1
3	1	1	1	3	1	1	3	2	3	2	2
1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1
2	2	1	1	2	3	1	3	1	2	1	1
3	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	3
2	1	3	3	3	1	2	2	3	1	1	3
1	1	2	2	2	3	1	2	3	2	1	3
2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	2
2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	3
1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
1	5	1	1	1	2	4	4	2	1	1	2
1	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4
4	2	4	4	5	5	5	2	4	3	5	4
5	1	3	5	5	4	2	5	1	5	5	1
1	5	5	5	3	5	3	1	5	1	1	5
3	1	2	1	1	4	4	1	2	3	2	2

3	2	1	4	5	3	4	5	3	2	5	3
4	4	3	5	4	2	2	1	1	2	5	1
2	4	5	3	3	1	3	1	3	4	3	3
1	4	3	4	4	1	5	3	3	1	2	3
3	5	3	3	4	2	2	5	1	5	3	1
1	5	4	2	5	1	5	5	3	1	4	3
1	2	2	5	2	1	5	4	3	5	1	3
5	2	1	2	2	1	5	5	3	2	5	3
1	4	4	5	1	5	1	2	5	1	4	5
3	5	4	4	2	5	4	4	4	1	2	4
2	5	1	5	4	1	2	3	5	2	2	5
5	3	1	4	5	3	1	1	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	5	5
1	4	1	2	2	2	4	2	4	3	1	4
2	3	2	5	4	2	4	3	2	2	5	2
5	5	2	1	2	1	2	2	3	2	5	3
3	1	5	5	4	1	2	4	4	2	3	4
1	1	4	5	5	2	2	2	1	3	3	1
4	2	4	4	2	3	1	4	5	4	5	5
2	5	5	2	1	3	2	1	1	1	5	1
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
3	5	4	5	3	5	4	3	5	3	5	5
4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4
3	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4
3	5	3	5	3	3	3	4	5	5	3	5
4	3	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5
5	3	4	3	5	3	4	4	4	5	3	4
5	4	3	5	4	3	3	3	5	3	4	5
4	5	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5
3	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5
3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	3	4
5	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5
4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5

Tabulasi Data

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kompetensi	x1.1	.668	0,361	Valid
	x1.2	.518	0,361	Valid
	x1.3	.430	0,361	Valid
	x1.4	.715	0,361	Valid
	x1.5	.493	0,361	Valid
	x1.6	.700	0,361	Valid
	x1.7	.518	0,361	Valid
	x1.8	.582	0,361	Valid
	x1.9	.529	0,361	Valid
	x1.10	.648	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	x2.1	.524	0,361	Valid
	x2.2	.551	0,361	Valid
	x2.3	.539	0,361	Valid
	x2.4	.456	0,361	Valid
	x2.5	.445	0,361	Valid
	x2.6	.450	0,361	Valid
	x2.7	.484	0,361	Valid
	x2.8	.751	0,361	Valid
	x2.9	.630	0,361	Valid
	x2.10	.598	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	y1.1	.442	0,361	Valid
	y1.2	.706	0,361	Valid
	y1.3	.441	0,361	Valid
	y1.4	.442	0,361	Valid
	y1.5	.394	0,361	Valid
	y1.6	.474	0,361	Valid
	y1.7	.581	0,361	Valid
	y1.8	.548	0,361	Valid
	y1.9	.681	0,361	Valid
	y1.10	.465	0,361	Valid
	y1.11	.432	0,361	Valid
	y1.12	.337	0,361	Valid

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,858 > 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,857 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,816 > 0,6	Reliabel

Usia					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	20 - 25 Tahun	15	18.3	18.3	18.3

26 - 30 Tahun	46	56.1	56.1	74.4
31 - 35 Tahun	21	25.6	25.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	25	30.5	30.5	30.5
	Perempuan	57	69.5	69.5	100.0
Total		82	100.0	100.0	

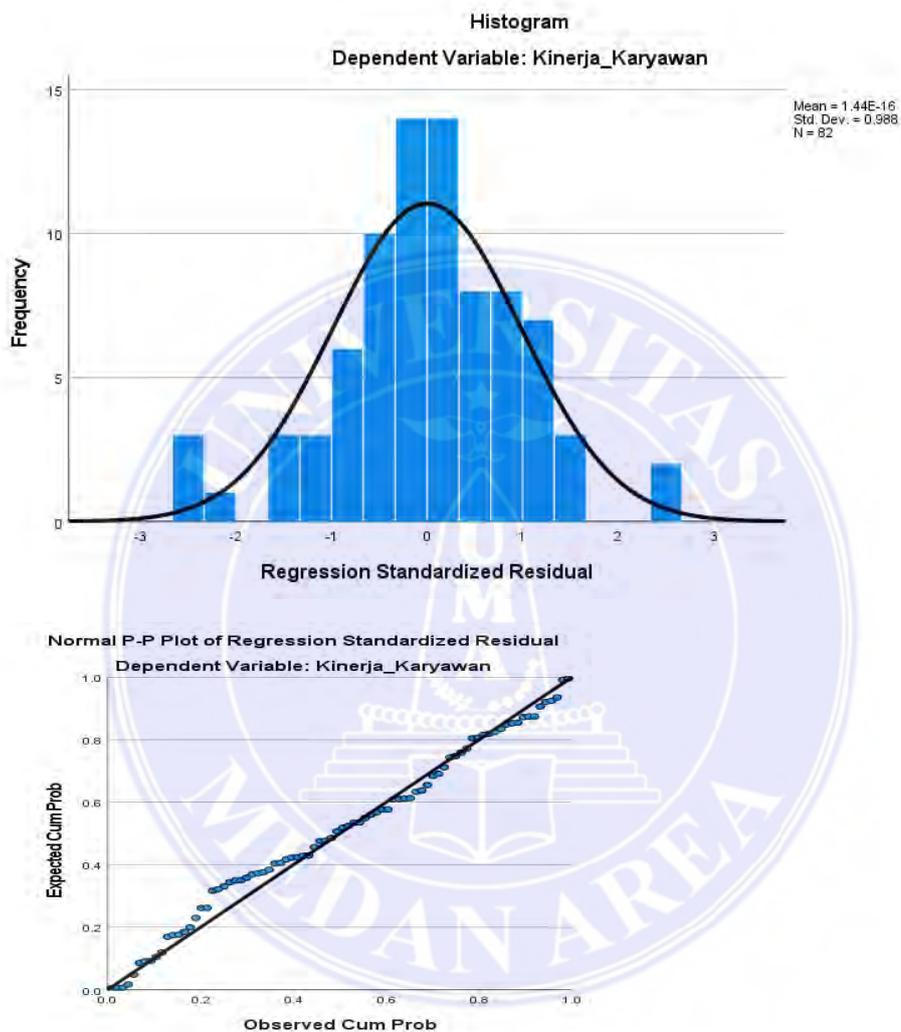
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	4	4.9	4.9	4.9
	Magister	1	1.2	1.2	6.1
	Sarjana	31	37.8	37.8	43.9
	SMA	44	53.7	53.7	97.6
	SMP	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

	S	S	T	T	K	K	S	S	S	S	Total of Frequency	Total of Percentage	in	m	m	s	m	m
	T	TS	S	S	S	S	S	S	S	S				ax	ean	d	od	ed
x1.1	19	23	17	16	19	15	18	29	24	29	82	100%	1	5	2.83	1.34	4	3
x1.2	9	10	98	7	20	24	29	18	21	17	82	100%	1	5	3.13	1.24	3	3
x1.3	17	20	73	4	17	25	30	17	17	14	82	100%	1	5	2.88	1.33	3	3
x1.4	20	24	39	8	9.7	25	30	20	21	14	82	100%	1	5	2.91	1.37	3	3
x1.5	15	15	85	5	18	23	28	20	21	17	82	100%	1	5	3.05	1.31	3	3
x1.6	24	24	39	9	23	17	18	8.5	25	25	82	100%	1	5	2.88	1.53	5	3
x1.7	18	21	95	0	24	39	13	23	17	17	82	100%	1	5	2.89	1.43	2	3
x1.8	18	21	95	6	19	51	25	12	12	20	82	100%	1	5	2.94	1.43	3	3

x1.9	8	9.76	23	28.05	22	26.83	13	15.85	16	19.51	82	100%	1	5	3.07	1.27	2	3
x1.10	16	19.51	19	23.17	15	18.29	10	12.2	22	26.83	82	100%	1	5	3.04	1.49	5	3
x2.1	13	15.85	20	24.39	19	23.17	14	17.07	16	19.51	82	100%	1	5	3	1.36	2	3
x2.2	14	17.07	12	14.63	26	31.71	14	17.07	16	19.51	82	100%	1	5	3.07	1.34	3	3
x2.3	7	8.54	14	17.07	33	40.24	12	14.63	16	19.51	82	100%	1	5	3.2	1.19	3	3
x2.4	21	25.61	13	15.85	19	23.17	20	24.39	9	10.98	82	100%	1	5	2.79	1.36	1	3
x2.5	20	24.39	13	15.85	17	20.73	15	18.29	17	20.73	82	100%	1	5	2.95	1.47	1	3
x2.6	20	24.39	16	19.51	19	23.17	9	10.98	18	21.95	82	100%	1	5	2.87	1.47	1	3
x2.7	14	17.07	20	24.39	22	26.83	15	18.29	11	13.41	82	100%	1	5	2.87	1.28	3	3
x2.8	14	17.07	19	23.17	17	20.73	15	18.29	17	20.73	82	100%	1	5	3.02	1.4	2	3
x2.9	20	24.39	12	14.63	22	26.83	14	17.07	16	19.51	82	100%	1	5	2.95	1.44	3	3
x2.10	13	15.85	14	17.07	21	25.61	20	24.39	14	17.07	82	100%	1	5	3.1	1.32	3	3
y1.1	19	23.17	17	20.73	22	26.83	13	15.85	11	13.41	82	100%	1	5	2.76	1.34	3	3
y1.2	19	23.17	17	20.73	22	26.83	14	17.07	19	23.17	82	100%	1	5	2.96	1.49	1	3
y1.3	18	21.95	14	17.07	20	24.39	15	18.29	15	18.29	82	100%	1	5	2.94	1.41	3	3
y1.4	19	23.17	13	15.85	16	19.51	13	15.85	21	25.61	82	100%	1	5	3.05	1.51	5	3
y1.5	9	10.98	22	26.83	23	28.05	13	15.85	15	18.29	82	100%	1	5	3.04	1.27	3	3
y1.6	22	26.83	13	15.85	25	30.49	12	14.63	17	20.73	82	100%	1	5	2.79	1.41	3	3
y1.7	13	15.85	24	29.27	15	18.29	17	20.73	13	15.85	82	100%	1	5	2.91	1.44	2	3
y1.8	17	20.73	14	17.07	23	28.05	17	20.73	11	13.41	82	100%	1	5	2.89	1.32	3	3
y1.9	14	17.07	14	17.07	22	26.83	17	20.73	17	20.73	82	100%	1	5	3.13	1.37	3	3
y1.10	19	23.17	17	20.73	21	25.61	9	10.98	16	19.51	82	100%	1	5	2.83	1.42	3	3
y1.11	16	19.51	14	17.07	20	24.39	15	18.29	17	20.73	82	100%	1	5	3.04	1.44	3	3

																		1
y1.	1	17.	1	14.	2	26.	1	20.	1	20.								1.
12	4	07	2	63	2	83	7	73	7	73	82	100%	1	5	3.1	3	7	3
																		3



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

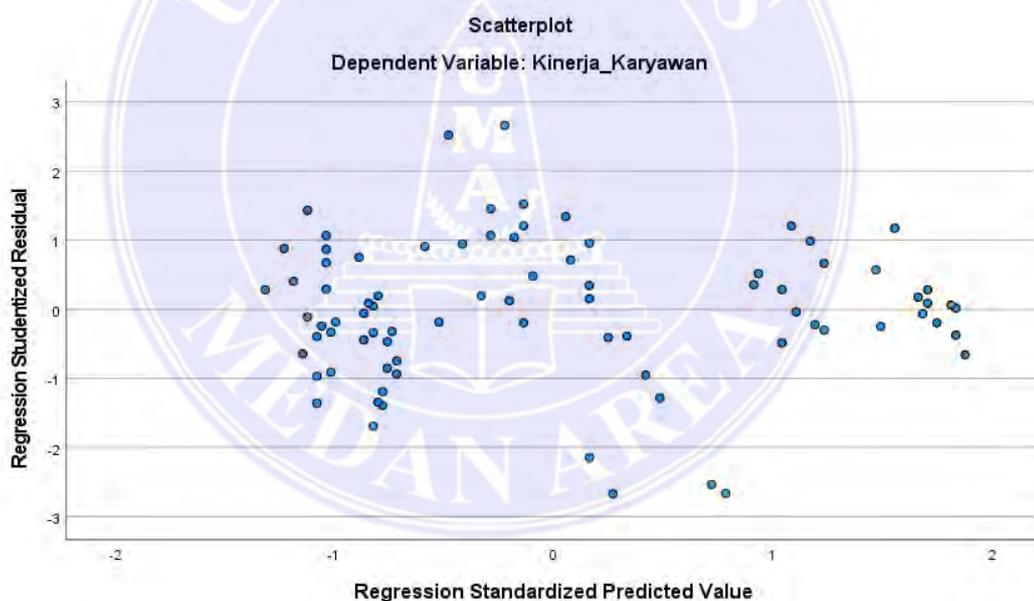
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.20407919
	Most Extreme Differences	Absolute

	Positive	.050
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.063

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.784	1.951		.914	.363		
Kompetensi	.681	.126	.552	5.409	.000	.236	4.233
Lingkungan_Kerja	.454	.124	.374	3.668	.000	.236	4.233

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9096.774	2	4548.387	163.799	.000 ^b
	Residual	2193.678	79	27.768		
	Total	11290.451	81			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompetensi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.801	5.26954

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061)7360148, Medan 20223
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 790 Medan Telp (061) 42402994, Medan 20122
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas_ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 4230 / FEB / 01.1/ X / 2024 30 Oktober 2024
Lamp : -
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
Hotel Anaya Medan

Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara saudara , Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

N a m a : Hafiz Hadi Wijaya
NPM : 218320263
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Anaya Medan

Untuk diberi izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

A.n Kaprodi
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Manajemen

Aldito, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

