

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA J4 HOTEL LEGIAN****I Made Rinaldinata<sup>1</sup>, I Wayan Sujana<sup>2</sup>, Ni Nyoman Ari Novarini<sup>3</sup>**<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: imaderinaldinata02@gmail.com

**ABSTRAK**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi dan lingkungan kerja, seperti kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif yang akan mendukung dalam mencapai kinerja yang maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 57 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian dan (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci: kompetensi, lingkungan kerja, kinerja karyawan****ABSTRACT**

*Performance is the result of work achieved by employees in doing a job in accordance with the duties and responsibilities given. Performance can be influenced by several factors, namely competence and work environment, such as competence in accordance with the field of work and conditions of a conducive work environment that will support achieving maximum performance. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of competence and work environment on employee performance at J4 Hotel Legian. This study uses the saturated sample method, the sample used is the entire population of 57 employees. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that (1) competence had a positive and significant effect on employee performance at J4 Hotel Legian and (2) the work environment had a positive and significant effect on employee performance at J4 Hotel Legian. For further research, it is expected to use or add other variables that can affect employee performance*

**Keyword: competence, work environment, employee performance**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri sering dihadapkan dengan ketidakpastian dan rentan terhadap perubahan. Untuk itu perusahaan dituntut bisa menjadi sebuah organisasi bisnis yang fleksibel dan dapat beradaptasi dalam menghadapi perubahan. Hanya perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik yang dapat bertahan. Untuk itu manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengelola dan mengatasi masalah yang berhubungan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi (Abdullah, 2017).

Menurut (Hasibuan, 2016) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan antar tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia, karena faktor penting dari keberhasilan perusahaan terutama yang bergerak dibidang jasa adalah karyawan. Perusahaan tentu ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi syarat kompetensi untuk digunakan dalam merealisasikan tujuan perusahaan Sutrisno (2017:7).

Pariwisata merupakan salah satu sektor industri yang berperan penting dalam usaha peningkatan pendapatan. Hal ini dikarenakan pariwisata merupakan sektor yang dianggap menguntungkan dan sangat berpotensi untuk dikembangkan sebagai salah satu aset yang di gunakan sebagai sumber

pendapatan bagi negara. Khususnya bagi Provinsi Bali yang menjadikan pariwisata sebagai pendapatan utama daerah. Bali terkenal dengan pariwisata yang bernuansa budaya dan kearifan lokalnya. Perkembangan bisnis khususnya sektor pariwisata mendorong perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan. Hotel merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan, tujuan dari hotel adalah memberikan kepuasan bagi wisatawan dengan memberikan pelayanan jasa yang maksimal dan penawaran produk berupa fasilitas yang dimiliki hotel yang terbaik. Hal ini menjadi tantangan dalam menghadapi persaingan bagi setiap hotel untuk memberikan yang terbaik. Dalam membantu mewujudkan tujuan, hotel tentu membutuhkan bantuan dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk itu dibutuhkan karyawan berkompeten, cakap, terampil dan giat bekerja dalam keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Namun pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja di sebuah perusahaan tidak melakukan pekerjaannya secara baik, sehingga masalah kinerja karyawan masih sering menjadi isu utama dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Namun pada J4 Hotel Legian pencapaian kinerja masih belum

maksimal, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kompetensi dan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut agar hasil kinerja karyawan kedepannya lebih baik lagi. Mangkunegara (dalam Julvia, 2016) menyatakan indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan prestasi kerja.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Edison dkk (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik sesuai dengan keunggulan atau kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dalam setiap perubahan yang dilakukan manajemen menuju kearah yang lebih baik. Namun pada J4 Hotel Legian masih banyak karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang menyebabkan hasil kinerja masih belum maksimal. Kompetensi dapat dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan lebih maksimal, sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Edison dkk (2016:143) menyatakan kompetensi dapat diukur dengan indikator seperti pengetahuan, keahlian dan sikap.

Selain kompetensi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja

adalah suatu tempat bagi seseorang atau kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada J4 Hotel Legian, lingkungan kerja karyawan masih belum baik dikarenakan masih kurangnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebersihan dan kerapian baik pada *office*, loker dan *pantry* serta kebisingan yang berasal dari luar hotel seperti musik yang cukup keras dapat mengganggu karyawan dalam bekerja. Untuk itu lingkungan kerja merupakan satu hal yang perlu diperhatikan agar dapat membawa dampak yang baik bagi kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Menurut Hanaysha (2016) indikator lingkungan kerja yaitu, fasilitas dalam bekerja (*the facilities to do work*), kenyamanan tempat kerja (*comfortable workplace*), keamanan (*safety*) dan tidak adanya kebisingan (*absence of noise*).

Penelitian ini sesuai dengan *Goal-Setting Theory* yang menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, dimana dalam pencapaian tujuan tentu ada faktor-faktor yang mendukungnya seperti kompetensi dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, kinerja karyawan J4 Hotel Legian masih belum maksimal karena disebabkan oleh faktor kompetensi dan lingkungan kerja yang masih kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian. Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian ini adalah "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J4 Hotel Legian." Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui pengaruh

kompetensi terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian, (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian.

## II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 2.1 Kajian Pustaka

#### 2.1.1 Goal-Setting Theory

*Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke & Latham (1990) menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. *Goal-setting theory* menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik terhadap kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Artinya seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) ke dalam strategi perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan dari *Goal-Setting Theory*, keberhasilan karyawan dalam mengelola sebuah perusahaan dan mencapai target yang ingin dicapai tentu didukung oleh variabel-variabel seperti kompetensi dan lingkungan kerja adalah sebagai faktor penentu dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki, dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan dan keadaan lingkungan kerja yang memadai tentu itu akan menjadi faktor yang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### 2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Garatu, 2017). Menurut Arya dkk (2018) kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam mencapai target kerja dengan tepat waktu dan menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang maksimal dan pengerjaan yang tepat pada waktunya.

#### 2.1.3 Kompetensi

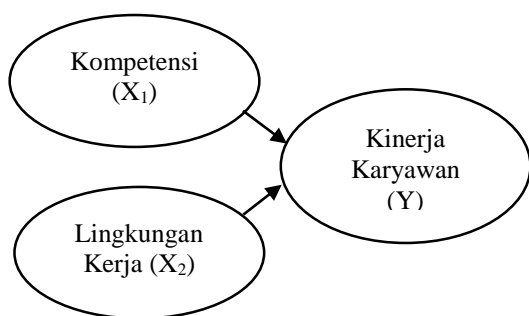
Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki dalam bidang tertentu dengan dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. Menurut Adyatma (2021) yang menyatakan kompetensi merupakan keahlian di bidang tertentu yang didapatkan dari hasil kegiatan secara rutin dan mendapatkan hasil berupa pengalaman bagi seseorang yang dapat meningkatkan kinerja pribadi maupun organisasi. Menurut Edison dkk (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dengan keunggulan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan di tempat kerja dengan menunjukkan karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yang mampu

melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan maksimal dalam pekerjaan.

## 2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Fachrezi dan Khair (2020) Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan dan semangat kerja agar menjadi lebih maksimal. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dalam memperoleh kinerja yang maksimal yang dapat di peroleh.

## 2.2 Model Penelitian



## 2.3 Hipotesis Penelitian

### 1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada J4 Hotel Legian

### 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada J4 Hotel Legian

## III METODE PENELITIAN

### 3.1 Definisi Operasional Variabel

#### 1) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang maksimal dan pengerjaan yang tepat pada waktunya. Menurut Mangkunegara (dalam Julvia, 2016) kinerja karyawan dapat diukur dari:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Disiplin Kerja
5. Prestasi Kerja

#### 2) Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Indikator kompetensi menurut Edision dkk (2016:143) untuk memenuhi unsur kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keahlian
3. Sikap

### 3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan lingkungan kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan dan menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat untuk mencapai tujuan bersama. Indikator lingkungan kerja Menurut Hanaysha (2016) yaitu:

1. Fasilitas dalam bekerja (Facilities to do work)
2. Kenyamanan tempat kerja (Comfortable workplace)
3. Keamanan (Safety)
4. Tidak adanya kebisingan (Absence of noise)

### 3.2 Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang digunakan sebagai populasi adalah seluruh karyawan J4 Hotel Legian yang berjumlah sebanyak 57 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang berarti teknik pemilihan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang. Maka dari itu sampel yang digunakan adalah semua karyawan J4 Hotel Legian yang berjumlah 57 orang.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dapat dikumpulkan teknik-teknik sebagai berikut:

#### 1) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala

alam. Pada penelitian ini melakukan pengamatan langsung untuk mengetahui kondisi pada J4 Hotel Legian.

#### 2) Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai HRD dari J4 Hotel Legian untuk menemukan fenomena yang ada dalam hotel.

#### 3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, dan karya-karya dari seseorang. Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan untuk mencari data, seperti struktur organisasi, jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum perusahaan J4 Hotel Legian.

#### 4) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden dengan mengajukan daftar pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti secara berstruktur yang dianggap perlu.

### 3.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Menurut Ghazali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh

variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

b = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$\varepsilon$  = error (kesalahan)

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian. Sampel yang digunakan adalah karyawan J4 Hotel Legian yang berjumlah 57 orang responden. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dapat dijelaskan secara statistik berdasarkan empat karakteristik yang dinilai yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 41 orang dan perempuan berjumlah 16 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 15 orang, responden dengan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 26 orang, dan responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 16 orang. Berdasarkan usia menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia 17-25 tahun berjumlah 20 orang, usia 26-35 tahun berjumlah 35 orang, dan usia 36-45 tahun berjumlah 10 orang. Berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 46 orang dan responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 11 orang.

### 4.2 Uji Instrumen Penelitian

#### 1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen tersebut dapat dinyatakan valid, sehingga layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

#### 2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen dapat dikatakan reliabel dan layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Hasil analisis data dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu kompetensi dan lingkungan kerja yaitu 0,182 dan VIF sebesar 5.508 yang artinya nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kompetensi dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu 0,877 dan 0,811 yang menunjukkan bahwa

nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat disajikan pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linear Berganda**

| Variabel          | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |            | t     | Sig.              |
|-------------------|-----------------------------|---------------------------|------------|-------|-------------------|
|                   |                             | B                         | Std. Error |       |                   |
| (Constant)        | .201                        | .183                      |            | 1.097 | .278              |
| Kompetensi        | .370                        | .099                      | .387       | 3.751 | .000              |
| Lingkungan Kerja  | .592                        | .105                      | .582       | 5.648 | .000              |
| R                 |                             |                           |            |       | .946              |
| R Square          |                             |                           |            |       | .896              |
| Adjusted R Square |                             |                           |            |       | .892              |
| F. Statistic      |                             |                           |            |       | 232.179           |
| Signifikansi F    |                             |                           |            |       | .000 <sup>b</sup> |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,201 + 0,370X_1 + 0,592X_2$$

Dari persamaan tersebut diatas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai  $\alpha = 0,201$ , hal ini berarti apabila nilai dari kompetensi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 0,201.
2. Nilai  $\beta_1 = 0,370$ , hal ini berarti apabila kompetensi ( $X_1$ ) meningkat dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) konstan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,370.
3. Nilai  $\beta_2 = 0,592$ , hal ini berarti apabila lingkungan kerja ( $X_2$ )

dan kompetensi ( $X_1$ ) konstan meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,592.

### 2) Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,892, maka besarnya pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian adalah sebesar 89,2% sedangkan sisanya yaitu sebesar 10,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### 3) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan pada tabel 1, diketahui nilai korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,946, maka besaran nilai R yaitu 0,946 berada diantara 0,80 sampai 1,00 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kompetensi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada J4 Hotel Legian.

### 4) Uji Model Fit (Uji F)

Berdasarkan hasil pada tabel 1, maka dapat diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,000 yang berarti  $< 0,05$  dan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 232.179  $>$  nilai  $f_{tabel}$  yaitu 3.17. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada J4 Hotel Legian.

### 5) Uji t

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh



kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.751 >$  nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1.67356, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian.

- b) Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5.648 >$  nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1.67356, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian.

## 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,370 dan memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,751 >$  nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1.67356, serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian. Kompetensi adalah suatu kemampuan atau

kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sifat, watak, konsep diri, dan kapasitas pengetahuan yang dimiliki sehingga karyawan dapat dengan mudah mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang. Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif serta akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini juga didukung dari pernyataan empirik yang dinyatakan oleh penelitian Muliatika (2020), Bagia (2016), Rahmisyari (2017), Hajjali dkk (2021), Apridani dkk (2020) dan Yoga dkk (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,592 dan memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,648 >$  nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1.67356, serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang berarti semakin baik lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja semestinya dibuat menjadi lebih baik dan nyaman bagi karyawan, dimana ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya otomatis akan meningkat dan itu tentu baik bagi perusahaan sendiri. Sehingga perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa agar dapat memberi pengaruh positif terhadap lingkungan kerja perusahaan demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Pernyataan empirik yang mendukung dinyatakan oleh penelitian Ferawati (2017), Rahmisyari (2017), Suryawan dkk (2020), Hajjali dkk (2021), Apridani dkk (2020), Sudama & Kusumawijaya (2020), dan Mahawira & Asih (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## V. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada J4 Hotel Legian. Artinya bahwa apabila kompetensi

meningkat, maka kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian juga akan mengalami peningkatan.

- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada J4 Hotel Legian. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian juga akan mengalami peningkatan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan terkait dengan kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan rata-rata skor terendah pada variabel kompetensi yaitu sebesar 3,94 pada item “ saya dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keahlian yang saya miliki saat ini”. Maka sebaiknya perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan, agar dalam bekerja karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 3,93 pada item “ suasana lingkungan kerja yang kondusif membuat saya nyaman dalam bekerja”. Maka sebaiknya perusahaan dapat membuat suasana lingkungan kerja karyawan menjadi lebih baik dan nyaman lagi, sehingga dapat membantu karyawan dalam memperoleh hasil kerja yang maksimal.
- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan

variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menggunakan lokasi lain sebagai objek penelitian, agar hasil penelitian lebih menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Adyatma, I. W. C., & Nida, D. R. P. P. (2021). Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Kompetensi Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Ukm Di Kota Denpasar, Provinsi Bali. *WICAKSANA: Jurnal Lingkungan dan Pembangunan*, 5(1), 6-18.
- Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82-88.
- Arya, A. A., Dharmaya, C. G. A. P., & Dewi, D. P. A. A. (2018). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Kusuma Sarana. *Jurnal Spektran*, 6(1), 95-104.
- Bagia, I. W., & Cipta, W. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Edison, Emron, Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Garatu, T. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Genius Digital Printing. *Ekomen*, 17(1), 26-33.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hajiali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92-104.
- Hanaysha, J. (2016). *Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. Procedia-Sosial and Behavioral Sciences*. 299. 289-297.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Julvia, Cristine. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*. 16(1).
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mahawira, B. K. R., & Asih, A. K. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa And Spa Bali (Studi Pada Astagina Resort Villa And SPA Bali). *Journal Research of Management (JARMA)*, 1(2), 43-50.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muliantika, Tisna. 2018. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. *Skripsi*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Rahmisyari. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* 5(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudama, I. K., & Kusumawijaya, I. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(1), 79-89.
- Suryawan, I. W. P., Suardhika, I. N., & Suarjana, I. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. *VALUES*, 1(3), 106-117.
- Yoga, I. N. Y. C., Suryani, N. N., & Adhika, I. N. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Made Bali

Sempidi, Mengwi, Badung.  
*EMAS*, 2(4), 83-91.