



## **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Anaya Medan**

### ***The Influence of Competence and Work Environment on Hotel Employee Performance Anaya Medan***

**Hafiz Hadi Wijaya<sup>1\*</sup>, Teddi Pribadi<sup>2</sup>, Eka Dewi Setia Tarigan<sup>3</sup>**

<sup>1, 2, 3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia

#### **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 penelitian adalah karyawan Hotel Anaya Medan yang berjumlah 82 karyawan. Sampel penelitian menggunakan sampling jenuh berjumlah 82 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

#### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the effect of competence and work environment on employee performance at Anaya Hotel Medan. The research method used in this research is quantitative with an associative approach. The research population was 80 employees of Anaya Medan Hotel. The research sample used saturated sampling totaling 82 respondents. Data analysis techniques using multiple linear regression. The results showed that partially and simultaneously competence and work environment had a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Competence, Work Environment, Employee Performance

#### **Histori Artikel:**

Diterima 09 Januari 2025, Direvisi 08 Februari 2025, Disetujui 20 Februari 2025, Dipublikasi 26 Maret 2025.

#### **\*Penulis Korespondensi:**

[hafiz.wijaya2000@gmail.com](mailto:hafiz.wijaya2000@gmail.com)

#### **DOI:**

<https://doi.org/10.60036/jbm.531>

## PENDAHULUAN

Dalam lanskap bisnis perhotelan yang dinamis dan kompetitif, Hotel Anaya Medan menghadapi tantangan kompleks terkait manajemen sumber daya manusia, yang terrefleksikan melalui penurunan signifikan jumlah pengunjung selama tiga tahun terakhir. Fenomena ini membuka pintu bagi eksplorasi mendalam tentang faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Kusno et al. (2023) menegaskan bahwa personalia merupakan aset fundamental organisasi, di mana setiap individu memiliki potensi untuk memberdayakan upaya konkret mencapai misi organisasional. Dalam konteks Hotel Anaya Medan, hal ini bertransformasi menjadi tantangan strategis untuk mengoptimalkan kompetensi dan lingkungan kerja.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja karyawan. Menurut Hajjali et al (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 al (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

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.

Dari hasil Pra survei ompetensi Karyawan 33,3% responden menilai keterampilan tidak memadai. Kemampuan kerja tim masih memerlukan pengembangan signifikan, Pemahaman produk dan layanan hotel relatif baik. Lingkungan Kerja; 26,7% responden merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, Dukungan suasana kerja masih perlu dioptimalkan, Persepsi terhadap fasilitas kerja bervariasi

Riset komparatif dengan penelitian Basori et al. (2017) dan Khuzaimah (2017) menunjukkan korelasi positif antara kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Namun, temuan As'ad (2021) memberikan perspektif alternatif yang menantang asumsi linear tersebut. Penurunan pengunjung dari 12.500 (2021) menjadi 9.200 (2023) mengindikasikan urgensi intervensi strategis. Hal ini mendorong formulasi penelitian berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Anya Medan.

## METODE

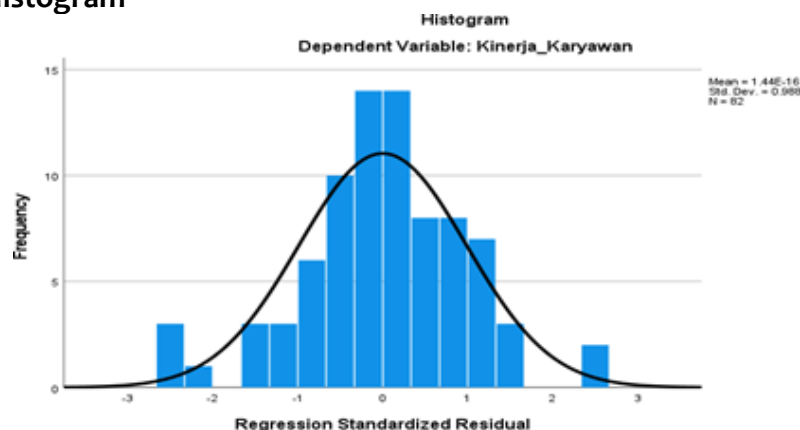
Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yakni penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2019). Penelitian ini akan melihat pengaruh variabel bebas (independent variable) yaitu Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (dependent variable) yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Anya Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Anya Medan yang berjumlah 82 orang. Sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 82 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

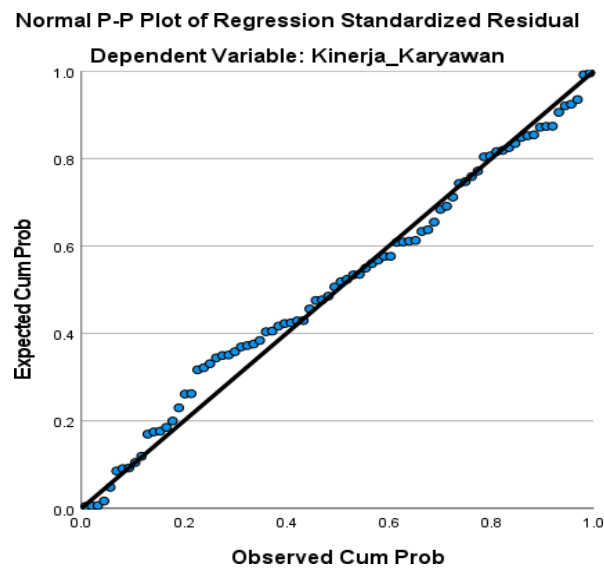
##### a. Pendekatan Histogram



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan 1 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan

### b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



**Gambar 2.** Grafik Normal P-P Plot

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa pada gambar terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov.

### c. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

**Tabel 1.** One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.20407919
	Absolute	.095
Most Extreme Differences	Positive	.050
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.063

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,63 dan lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05 ( $0,063 > 0,05$ ) hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

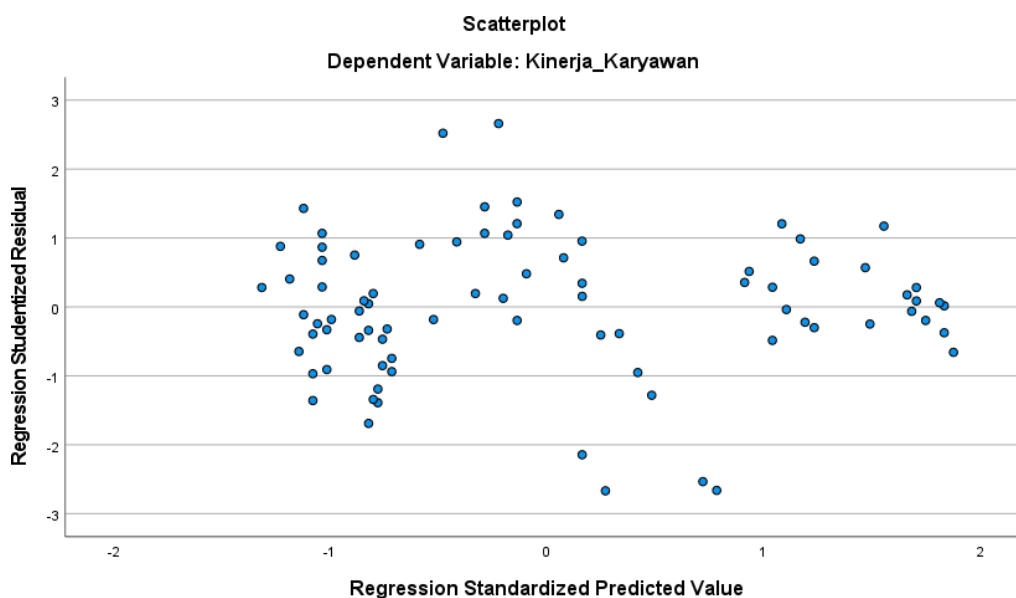
Tabel 2. Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

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

Pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai.

### Hasil Uji Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

U Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah pengembangan sumber daya manusia ( $x_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $x_2$ ) secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0$  diterima, jika  $thitung \leq ttabel$  atau  $sig\ t \geq \alpha$  ( $0,05$ )  $H_1$  diterima, jika  $thitung > ttabel$  atau  $sig\ t < \alpha$  ( $0,05$ ) Diketahui, untuk mencari ttabel sebagai berikut : Probability = 5% atau ( $0,05$ )

$df = n-k-1$   $df = 82-2-1$

$df = 79$

$t_{tabel} = probability \times df$   $t_{tabel} = 0.05 \times 79$

Maka, didapat  $t_{tabel} = 1.990$

**Tabel 3. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Variabel Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan ( $0,001$ ) < dari  $0,05$  dan  $t$ -hitung ( $5.409$ ) > dibandingkan  $t$ -tabel ( $1.990$ ).

Variabel pengembang Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan ( $0,000$ ) <  $0,05$  dan  $t$ -hitung ( $3.668$ ) > dibandingkan  $t$ -tabel ( $1.990$ )

### Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama atau simultan pengaruh variabel bebas pengembangan sumber daya dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan

Diketahui, untuk mencari F tabel sebagai berikut Probability = 5% atau ( $0,05$ )

$df_1 = k$

$df_2 = n - k - 1$

F tabel = probability  $\times (df_1) \times (df_2)$  F tabel =  $0.05 \times 2 \times 79$

Maka, didapat F tabel =  $3.112$

**Tabel 4. Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

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

Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Kompetensi

Tabel 4 mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah  $163.799$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$ . Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah  $3.112$  Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya ( $0,000$ ) <  $0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas Kompetensi ( $x_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $x_2$ ) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan

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

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

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

Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Kompetensi

Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0,801 berarti 80.1 % kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh Kompetensi ( $x_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $x_2$ ) Sedangkan sisanya 19.9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang sejauh Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikaparmindo Putramas Medan. Dalam penelitian ini disimpulkan 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 f menunjukkan bahwa Financial Distress ( $X_1$ ) ukuran perusahaan, ( $X_2$ ) Berdasarkan uji Simultan Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166–176.
- Al Rinadra, M., et al. (2023). Analisis manajemen talenta, pengembangan karir, dan pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan (tinjauan literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767.
- Alfifto. (2024). *Statistika penelitian: Konsep dan kasus*. Medan: UMAPress.
- Anam, C. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Ayu Wahyuni, & Budiono, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–796.
- Auliyani, W., & Mulyanti, D. (2023). Studi tinjauan teoritis: Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 133–139.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hafidzi, M. K., et al. (2023). 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), 990–1003.
- Hajjali, I., Suriyanti, S., & Kusuma Putra, A. H. P. (2021). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306.

- Hidayanti, W., & Azmiyanti, R. (2023). Dampak penggunaan ChatGPT pada kompetensi mahasiswa akuntansi: Literature review. *Seminar Nasional Akuntansi dan Call for Paper*, 3(1).
- Kanaf, Y. R., Foeh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). 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), 886–897.
- Kusno, A., Susilo, T. D., & Aida, M. (2023). Strategi rotasi terhadap produktivitas karyawan di Koperasi Serba Usaha Jasa Mulya Rambi Gundam. *Journal of Economics, Management, Business, and Entrepreneurship*, 1(1), 45–51.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43–59.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 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, U., & Mulyanti, D. (2023). Strategi peningkatan kinerja pegawai di rumah sakit: Systematic literature review. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 229–239.
- Rahmisyari, R. (2017). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 48–61.
- Rizki, M., & Nurhayaty, E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 167–180.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi, dan motivasi (literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Zainurrahman, A. W. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3).