

# PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CITY CENTRAL HOTEL KOTA BATAM

Kelly<sup>1</sup>, Suhardi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Putera  
Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera  
Batam

e-mail : pb170910010@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of competence and work environment on employee performance at the City Central Hotel. using a saturated sampling technique with a sample size of 102 people and respondents are employees of the City Central Hotel and the data collection method is by distributing questionnaires. The data quality test in this study used the validity and reliability test, the classical assumption test and the influence test in this study using multiple linear regression analysis and determination coefficient analysis, while the hypothesis testing in this study used the t test and the F test using the SPSS version. From the software program 25. The results of multiple linear regression tests show that competence has an effect of 51.6% on employee performance and work environment has an effect of 36.5% on employee performance. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) obtained from the competency and work environment variables has an effect of 50.0% on employee performance. From the results of the t test and F test it can be concluded that the competence and work environment partially have a significant effect on employee performance and competence and work environment simultaneously has a significant effect on employee performance at the City Central Hotel.*

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

---

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti saat ini perusahaan dihadapkan persaingan yang sangat ketat jika ingin menjadi yang terbaik diantara dalam perusahaan. 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 diberdayakan menjadi upaya-upaya konkret yang berhubungan dengan tercapainya kesuksesan terutama yang menyangkut pencapaian-pencapaian misi organisasi.

Usaha hotel ialah satu dari banyaknya

elemen pemegang peran sentral pada majunya perkembangan di sektor pariwisata. Hotel menjadi sebuah bentuk usaha yang 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.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kompetensi karyawan, kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang dapat mempengaruhi cara berpikir dan bertindak (Ahmadi & Sulistyono, 2019). Kompetensi mempunyai peran sentral, sebab secara umum, kompetensi melekat pada kapabilitas bawaan dari masing-masing individu guna menyelesaikan tanggung

jawabnya berdasarkan keahlian dan intelektual yang dimilikinya.

Lingkungan kerja harus diperhatikan karena para pekerja menghadapi suasana kerja setiap hari dan akan mempengaruhi hasil kerja masing-masing individu. Dengan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung maka dapat mempengaruhi kinerjanya secara optimal dan hal-hal seperti ini akan menguntungkan perusahaan (Triastuti, 2018). Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menghasilkan kepuasan di diri masing-masing karyawan dan menstimulasi gairah karyawan dalam bekerja.

Kinerja mampu dijadikan sebagai elemen kunci pada setiap entitas, karena kinerja memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan operasional rutin dari proses menjalankan sebuah usaha. Perkembangan suatu entitas akan sangat terhambat jika kinerja karyawan itu sendiri tidak meningkat terlebih lagi makin ketatnya kompetisi bisnis. Permasalahan kinerja berkaitan dengan permasalahan bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara menempatkan karyawan diposisi yang sesuai dengan kompetensinya serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, agar karyawan dapat bekerja secara optimal

City central hotel berlokasi di Komplek Ruko Nagoya Central Blok B No. 3-5, Jl. Imam Bonjol Nagoya, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. City central hotel memiliki 102 karyawan dengan variasi jabatan menempati berbagai posisi di perusahaan dan hal yang memiliki peran penunjang tercapainya kemajuan pekerjaan ialah potensi, lingkungan kerja, dan kinerja yang memadai.

Berdasarkan hasil observasi permasalahan yang terjadi pada City Central Hotel adalah tingkat pendidikan yang belum sesuai, kompetensi karyawan kurang sehingga, menyebabkan rendahnya kinerja karyawan dan juga kekurangan yang terdapat pada lingkungan kerja guna menunjang pekerjaan dari karyawan City Central Hotel. Hal tersebut yang menjadikan dasar dari tujuan dilakukan

pengamatan dan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada City Central Hotel.

## KAJIAN TEORI

### 1. Kompetensi

Kompetensi ialah kapabilitas seseorang guna menyelesaikan berbagai macam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Parmin, 2017). Koherensi antara tingkatan edukasi dan kecapakan dari masing-masing pribadi selaras dengan kompetesinya dapat dikatakan sebagai satu dari banyaknya aspek krusial pada tingkat yang dihasilkan dari hasil kerja.

Kompetensi mampu dilihat dan dinilai berdasarkan indikator-indikator tertentu, dan peneliti mengambil menurut pandangan (Idris et al., 2019) yakni:

#### a. Pengetahuan

Pemahaman dari aspek psikologis. Contohnya seseorang yang menjabat sebagai staff yang mampu menemukan metode atau cara-cara terbaik yang menyangkut dengan kepentingan secara praktis dan berdaya guna.

#### b. Keahlian

Sebuah hal dari masing-masing individu yang menyelesaikan kewajibannya dan menjalankan perannya yang didelegasikan padanya dan dapat mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaannya.

#### c. Sikap

Perasaan atau reaksi senang-tidak senang seseorang karena adanya dorongan oleh karena aspek-aspek eksternal.

Maka dari itu mampu ditarik sebuah konklusi yakni kompetensi ialah suatu ciri-ciri atau identitas diri masing-masing individu yang berkenaan dengan efektivitas dalam mencapai dan menghasilkan prestasi dalam bekerja dimana karakter tersebut mampu diamati dari tindakan, perilaku, dan pemikiran-pemikiran yang lahir dari dirinya sendiri.

### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah seluruh

perangkat atau instrumen serta materi yang dihadapkan kepada para pekerja, dapat secara perorangan namun juga pada sekelompok orang (Suhardi, 2019).

Adapun indikator lingkungan kerja yang diambil menurut (Darmawan, 2017) ialah antara lain:

- a. Penerangan cahaya di tempat kerja  
Dengan memiliki cahaya atau penerangan yang memadai maka karyawan akan merasa nyaman menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Temperatur di tempat kerja  
Guna mempermudah penyesuaian suhu tubuh dengan suhu ruangan, ada baiknya suhu di tempat kerja tidak melebihi 20% pada cuaca kering dan 35% pada cuaca yang lembab sehingga tercipta kenyamanan.
- c. Keamanan di tempat kerja  
Usaha yang mampu dilakukan sehingga tercipta keamanan yang optimal yakni direkrutnya *security* atau orang-orang yang bertugas menjaga sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan

Berlandaskan pada pendapat para ahli yang telah dijabarkan pada paragraf-paragraf sebelumnya, mampu ditarik sebuah kesimpulan yakni lingkungan kerja fisik maupun non fisik, secara direk atau maupun indirek mampu memberikan pengaruh kepada dirinya sendiri yang bersangkutan dengan penyelesaian pekerjaan atau melaksanakan tugasnya.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja ialah keluaran dari banyaknya operasional kerja yang telah dijalankan dengan rencana matang dalam kurun waktu tertentu dan di lingkungan kerja juga menyangkut kelembagaan perusahaan (Rinawati, 2016)

Indikator kinerja karyawan dijabarkan dan diambil berdasarkan pandangan (Arifin et al., 2019) adalah sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas  
Ketepatan penyelesaian tugas dapat dikatakan sebagai tingkat ketepatan penyelesaian suatu aktivitas atau tugas dalam jangka waktu tertentu dan mengoptimalkan setiap waktu yang

ada guna menyelesaikan kegiatan lainnya.

- b. Tingkat Kehadiran  
Persentase hadir tidaknya pekerja sangat mempengaruhi persentase kesuksesan perusahaan.
- c. Kerjasama antar karyawan  
Kesediaan kerjasama dan saling membantu antar karyawan yang menyangkut hubungan pekerjaan ataupun tidak mampu mendongkrak etos kerja dari para pekerja.
- d. Kepuasan kerja  
Kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Mengacu pada uraian di atas, ditarik konklusi berikut yakni kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi dari pencapaian individu dalam melakukan pekerjaannya terutama yang menjadi beban dirinya.

### 4. Penelitian Terdahulu

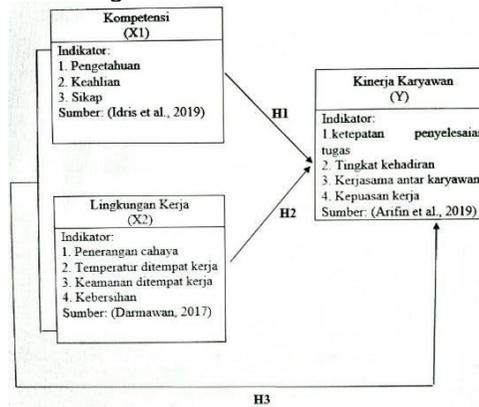
Penelitian terdahulu termasuk referensi pada penelitian ini yang dapat diuraikan di bawah ini:

- a. (Ahmadi & Sulistyono, 2019) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertahanan Kabupaten Bogor", diketahui bahwa terdapat pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pertahanan, Kabupaten Bogor.
- b. (Triastuti, 2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya", diketahui bahwa lingkungan kerja dan kompetensi memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
- c. (Hartati et al., 2019) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indotirta Suaka”, diketahui bahwa

terdapat pengaruh kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Indotirta Suaka.

## 5. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran (Sumber: Data Penelitian, 2020)

## 6. Hipotesis

- H1: Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada City Central Hotel.
- H2: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada City Central Hotel.
- H3: Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada City Central Hotel.

## METODE PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian

Sesuai pemaparan dari (Sujarweni, 2015) Desain penelitian secara esensial adalah cetak biru guna memperoleh hasil yang diharapkan untuk menjawab masalah yang ditentukan sebelumnya serta bertindak menjadi penuntun ataupun penuntut selama pemrosesan data yang diteliti.

### Populasi

Populasi penelitian ini yakni karyawan City Central Hotel sejumlah 102 orang.

## Sampel

Teknik yang digunakan untuk mengambil sampel yakni sampling jenuh. Sampling jenuh ialah sebuah metode pengambilan sampel apabila seluruh bagian yang menjadi komponen populasi dipergunakan dan dipilih menjadi sampel penelitian. Sampel penelitian ini yakni semua karyawan pada City Central Hotel dengan jumlah 102 responden.

## Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menentukan teknik yang dipergunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yakni metode untuk mengumpulkan data data dengan menyebarkan atau mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada responden dengan harapan responden merespons pertanyaan itu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Informasi dan pendataan berasal dari kuesioner, kemudian data-data yang sudah dikumpul diolah dengan program statistik yang dikenal dengan SPSS versi 25.

### 1. Profil Responden

Pelaksanaan dari kegiatan penelitian memiliki total 102 responden dengan jumlah koresponden berasal dari laki laki yaitu 51 dengan persentase 50,0 persen dan koresponden perempuan sebanyak 51 dengan persentase 50,0 persen. Kemudian berdasarkan usia koresponden berusia 20 – 25 tahun berjumlah 63 dengan persentase 61,8%, berusia 25 – 30 tahun berjumlah 32 dengan persentase 31,4%, berusia 31-40 tahun berjumlah 6 dengan persentase 5,9%, serta terakhir untuk usia diatas 40 tahun sebanyak 1 dengan persentase 1,0 persen. Kemudian berdasarkan pendidikan terakhir sma/smk sebanyak 65 dengan persentase 63,7 persen, diploma sebanyak 12 dengan persentase 11,8 persen dan terakhir s1 sebanyak 25 dengan persentase 24,5 persen. Terakhir sesuai dengan penghasilan 2,5-3,5 juta sebanyak 20 dengan persentase 19,6 persen, 3,5-4,5 juta sebanyak 54 dengan persentase 52,9 persen dan 4,5-6 juta sebanyak 28

dengan persentase 27,5 persen.

### Hasil Uji Validitas

Pengujian ini dimanfaatkan guna mengetahui apakah item dalam kuesioner bisa dipakai mengukur kondisi sebenarnya dari responden. Uji validitas guna membuktikan kevalidan item kuesioner bisa melalui melihat angka koefisien korelasi product moment person, dengan taraf signifikansi 0,05. Peneliti juga memanfaatkan penelitian pendahuluan dengan sampel sejumlah 30 responden dengan  $r$  tabel = 0,3610. Indikator pernyataan yang nilai koefisien korelasi  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel bisa didapat bahwa pernyataan tersebut valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas penelitian ini dengan 30 responden guna melihat apakah realible ataukah tidak kuesioner yang dipakai. Dengan ketentuan Cronbach's Alpha >  $r$  tabel berarti realible dan Cronbach's Alpha <  $r$  tabel berarti tidak realible.

### Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas mampu dilaksanakan melalui uji *kolmogorov-smirnov* yang hasilnya mampu terlihat pada tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1.** Hasil uji *kolmogorov-smirnov* One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25520457
	Absolute	.073
Most Extreme Differences	Positive	.073
	Negative	-.051
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>d</sup>

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2020)

Berdasar pada paparan tersebut, bisa diketahui bahwa nilai probability sig (2 tailed) variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan senilai 0,200 > 0,05 oleh karenanya, bermakna data yang diuji mempunyai distribusi normal.

### Hasil Uji Multikolineritas

Tujuan pengujian ini guna melihat apakah dalam model regresi muncul kolerasi antar variabel independen. Pengujiannya bisa melalui melihat nilai VIF dan Tolerance Value. Dimana apabila nilai VIF >10 serta nilai tolerance value <0,10 bermakna timbul multikolineritas

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolineritas Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.772	1.296
	Lingkungan Kerja	.772	1.296

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2020)

Berdasar pada paparan tersebut, bisa didapat bahwa besaran Variance Inflation Factor (VIF) dari tiap variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) senilai

1,296 < 10, dan tolerance value 0,772 > 0,10, sehingga bermakna tidak timbul multikolineritas.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.614	1.489		1.756	.082
Kompetensi	-.081	.059	-.155	-1.368	.174
Lingkungan Kerja	.036	.043	.094	.831	.408

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2020)

Berdasar hasil dari Tabel 3, mampu ditelaah bahwa persentase signifikan untuk variabel kompetensi juga lingkungan kerja adalah melebihi batas yang seharusnya yakni 0,05. Maka mampu ditarik konklusi dari pengolahan data yang telah dilakukan menyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Pengaruh

### Hasil Analisis Linear Berganda

Hasil pengujian analisis linear berganda guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti, yakni:

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.095	2.510		3.225	.002
Kompetensi	.516	.099	.420	5.191	.000
Lingkungan Kerja	.365	0.73	.403	4.982	.000

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2020)

Berdasar pada hasil tersebut, dirumuskan persamaan regresi yakni:

$$Y = 8.095 + 0.516X_1 + 0.365X_2$$

Pengujian ini guna menelaah besaran persen atau jumlah kontribusi secara bersamaan pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Hasilnya memperlihatkan seberapa jauh model yang terbentuk bisa menerangkan keadaan yang sebenarnya. Nilai R<sup>2</sup> diuraikan berikut:

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 <sup>a</sup>	.500	.490	2.278

Dari uraian tersebut, bisa didapat bahwa nilai  $R^2$  senilai 0,500. Bermakna, kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki korelasi terhadap kinerja karyawan (Y) dalam model regresi sebesar 50,0% sedangkan 50,0% dipengaruhi variabel di luar penelitian.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji T ( Parsial)

Uji t dimanfaatkan guna melakukan pengujian terhadap hipotesis secara parsial untuk melihat pengaruh tiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. Pengujian ini akan melakukan perbandingan terhadap hasil perhitungan t hitung dengan t tabel, Nilai t tabel yang didapat yakni 1,983.

**Tabel 6.** Hasil Uji T (Partial)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.095	2.510		3.225	.002
1 Kompetensi	.516	.099	.420	5.191	.000
Lingkungan Kerja	.365	.073	.403	4.982	.000

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2020)

1. Nilai t hitung untuk variabel kompetensi (5,191) > t tabel (1,983) atau nilai sig t (0,000) < (0,05). Dengan demikian peneliti menolak  $H_0$ , namun disini lain menerima  $H_a$ . Kesimpulannya secara secara parsial kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (4,982) > t tabel (1,983) atau nilai sig t (0,000) < (0,05). Dengan demikian peneliti menolak  $H_0$ , namun disini lain menerima  $H_a$ . Kesimpulannya, secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Hasil Uji F (Simultan)

Uji F yakni uji secara bersamaan terhadap koefisien regresi yakni pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini menggunakan statistik F dengan kesimpulannya yaitu apabila nilai F hitung melebihi F tabel juga nilai sig tidak melampaui 0,05, diartikan bahwa peneliti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Sedangkan jika F hitung tidak melebihi nilai F tabel serta sig > 0,05, memiliki arti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 7.** Hasil Uji F (Simultan)  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	514.280	2	257.140	49.558	.000 <sup>b</sup>
Residual	513.681	99	5.189		
Total	1027.961	101			

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2020)

Berdasar data tersebut, didapat Fhitung (49,558) > Ftabel (3,09) serta

nilai signifikansi yakni 0,000 tidak melebihi 0,05 memiliki arti bahwa peneliti

menolak H0 diikuti peneliti menerima Ha, oleh karenanya mampu ditarik sebuah konklusi yakni kompetensi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara bersamaan juga memberikan pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan (Y).

## Pembahasan

### H1: Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Proses pengolahan data memberikan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan City Central Hotel. Bersumber pada proses pengolahan tersebut, dinyatakan bahwa angka t hitung (5,191) melebihi t tabel (1,983) diikuti dengan nilai signifikansi yakni 0,000 tidak melebihi 0,05 dengan demikian peneliti menolak Ho ditolak juga menerima Ha.

### H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Proses pengolahan data memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan City Central Hotel. Bersumber pada proses pengolahan tersebut, dinyatakan bahwa angka t hitung (4,982) melebihi t tabel (1,983) diikuti dengan nilai signifikansi yakni 0,000 tidak melebihi 0,05 dengan demikian peneliti menolak Ho ditolak juga menerima Ha.

### H3: Kompetensi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Proses pengolahan data memberikan hasil bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan City Central Hotel. Bersumber pada proses pengolahan tersebut, dinyatakan bahwa angka F hitung (49,558) melebihi Ft tabel (3,09) diikuti dengan nilai signifikansi yakni 0,000 tidak melebihi 0,05 dengan demikian peneliti menolak Ho ditolak juga menerima Ha.

## SIMPULAN

Berdasar hasil penelitian yang sudah dilakukan, didapat kesimpulan yakni:

1. Kompetensi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada City Central

Hotel.

2. Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada City Central Hotel.
3. Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada City Central Hotel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S., & Sulistyono, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 203. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.239>
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Darmawan, D. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MAS LAND. Tbk TANGERANG. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i3.157>
- Hartati, Y., Sri Langgeng Ratnasari, & Susanti, E. N. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOTIRTA SUAKA. *Concept and Communication*, 9(23). <https://doi.org/10.15797/concom.2019..23.009>
- Idris, L. ., Samdin, & L, K. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (The Effect of Competence, Work

- Discipline and Work Environment on Employees Performance).  
*Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 183–195.
- Parmin, P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 16(01), 21–39.  
<https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v16i01.78>
- Rinawati, N. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mbk Wilayah Bandung*. 9(1), 1–16.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.  
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Sujarweni, W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustakabaru press.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bjb Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 2(1), 151.  
<https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.1117>