PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MAHARADJA

Hendri Jopanda

Dosen Tetap Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia

Email : hjopanda@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to know the influence of competence, discipline of work and environment of work on performance of employees on the Maharadja Hotel. Determining the research by using samples as much as 94 respondents and this research method by using multiple linear regression. This results show that the partially positive effect and significant effect of competence against the performance of employees on the value of the Maharadja Hotel are $t_{hitung} > t_{tabel}$ $14.315 > 1.985$ and significant value are $0.000 < 0.05$ discipline of work influential positive effect and significantly to the performance of employees on the value of the Maharadja Hotel are $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4.032 > 1.985$ and significant are $0.000 < 0.05$ and environment of work positive and significant effect on performance of employees on the value of the Maharadja Hotel are $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5.007 > 1.985$ and significant are $0.000 < 0.05$ indicates that simultaneously while the competence, the discipline of work and environment of work on performance of employees on the value of the Maharadja Hotel are $F_{hitung} > F_{tabel}$ $106.533 > 2.70$ with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Key words : competence, discipline of work, work environment, and performance of employees

PENDAHULUAN

Dalam upaya menghadapi persaingan diperlukan SDM yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi dengan lima unsur. Menurut Hasanuddin (2004) Sumber Daya meliputi 5M yaitu : *Man, Materials, Machine, Methods, Money*. Menurut Hasibuan (2017:9) unsur *Man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*.

Sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal karena mempengaruhi perilaku yang menjalankan organisasi. Untuk mencapai itu semua organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Menurut Rivai (2012:541) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat digolongkan menjadi tiga kelompok yaitu kompensasi individu, dukungan organisasi, faktor psikologis.

1. Kompensasi Individu

Kompensasi Individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi 6 (enam) golongan yaitu :

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja
- b. Keahlian
- c. Kebutuhan
- d. Tanggung jawab
- e. Etos kerja

2. Faktor Dukungan Organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut.

3. Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

PT.Maharadja adalah perusahaan dibidang jasa atau service hotel. Dalam upaya mengelola SDM yang berkinerja tinggi melakukan perbaikan-perbaikan : kenaikan upah, fasilitas kesehatan, karir dan lain lain. Dari observasi yang peneliti lakukan pada PT.Maharadja menemukan data dan fakta bahwa frekuensi kunjungan pelanggan itu cenderung tidak stabil. Hal ini tidak maksimal karena sesuai dengan catatan peneliti yang diperoleh dari konsumen dimana beberapa komplain konsumen yang meliputi seperti Pelayannya kurang memuaskan, Resepsionis yang kurang komunikatif, Kamar bau dan tidak segar (cenderung bau rokok) tidur jadi tidak nyaman, perbaikan/ service dan maintenance hotel, tidak tersedianya banyak pilihan *new* makanan.

Berdasarkan penelitian variabel kompetensi pada penelitian yang dilakukan oleh Meri Revita (2017) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun sebaliknya penelitian oleh Septiyani (2013) bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan penelitian variabel disiplin kerja pada penelitian oleh Evi Wahyuningsing, Mahlia Muis, Indrianty Sudirman (2013) menemukan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja. Namun sebaliknya penelitian oleh Chairul Anam (2018) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Rokhilah dan Susetyo Darmanto (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun sebaliknya penelitian oleh (2018) bahwa Indri Tolo, Jantje L.sepang, Lucy O.H Dotuong menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Dari beberapa hasil peneliti yang berbeda maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Maharadja”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2016:69) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memaminkan bagiannya dalam melaksanakan staretegi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang di nyatakan relevan bagi organisasi.kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimension mencakup dalam tiga aspek yaitu sikap *“attitude”*, Kemampuan *“ability”* dan prestasi *“accomplishment”*.

Menurut Mc Acshan dalam Sutrisno (2010:203) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Definisi ini menjelaskan kompetensi diartikan sama dengan kemampuannya, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disipling dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalaml dengan baik.

Menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat tercapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Definisi diatas menjelaskan prestasi kerja seorang karyawan dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan tersebut didalam perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Definisi diatas menjelaskan lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesame rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena lingkungan tanpa gangguan.

Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang mempunyai kesamaan karakteristik tertentu populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Maharadja yang memiliki populasi sebesar 110 karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau lebih wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan Hotel Maharadja yaitu karyawan yang berjumlah 110 Orang karyawan. Jenis sample dalam penelitian ini ditentukan dengan sensus, jadi jumlah populasi dan sampel 110 yang layak untuk dianalisis yaitu sejumlah 94 orang karyawan dan tidak kembali atau tidak layak untuk dianalisis sejumlah 16 orang karyawan.

Metode Analisis Data

1. Analisis Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Variabel	Kode Item	r_{hitung}	Kondisi	r_{tabel}	Kriteria
Kompetensi (X₁)	X1.1	0,614	>	0,361	Valid
	X1.2	0,655	>	0,361	Valid
	X1.3	0,490	>	0,361	Valid
	X1.4	0,598	>	0,361	Valid
	X1.5	0,531	>	0,361	Valid
	X1.6	0,623	>	0,361	Valid
	X1.7	0,446	>	0,361	Valid
	X1.8	0,366	>	0,361	Valid
	X1.9	0,639	>	0,361	Valid
	X1.10	0,462	>	0,361	Valid
	X1.11	0,538	>	0,361	Valid
	X1.12	0,466	>	0,361	Valid
	X1.13	0,367	>	0,361	Valid
	X1.14	0,603	>	0,361	Valid
	X1.15	0,481	>	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X₂)	X2.1	0,376	>	0,361	Valid
	X2.2	0,498	>	0,361	Valid
	X2.3	0,773	>	0,361	Valid
	X2.4	0,448	>	0,361	Valid
	X2.5	0,618	>	0,361	Valid
	X2.6	0,460	>	0,361	Valid
	X2.7	0,583	>	0,361	Valid
	X2.8	0,476	>	0,361	Valid
	X2.9	0,537	>	0,361	Valid
	X2.10	0,506	>	0,361	Valid
	X2.11	0,741	>	0,361	Valid
	X2.12	0,644	>	0,361	Valid
	X2.13	0,464	>	0,361	Valid
	X2.14	0,518	>	0,361	Valid
	X2.15	0,488	>	0,361	Valid
	X2.16	0,602	>	0,361	Valid
	X2.17	0,519	>	0,361	Valid
	X2.18	0,580	>	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X₃)	X3.1	0,515	>	0,361	Valid
	X3.2	0,665	>	0,361	Valid
	X3.3	0,616	>	0,361	Valid
	X3.4	0,640	>	0,361	Valid
	X3.5	0,655	>	0,361	Valid
	X3.6	0,535	>	0,361	Valid
	X3.7	0,568	>	0,361	Valid
	X3.8	0,421	>	0,361	Valid
	X3.9	0,631	>	0,361	Valid
	X3.10	0,488	>	0,361	Valid
	X3.11	0,473	>	0,361	Valid
	X3.12	0,736	>	0,361	Valid

	X3.13	0,748	>	0,361	Valid
	X3.14	0,645	>	0,361	Valid
	X3.15	0,747	>	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,772	>	0,361	Valid
	Y.2	0,762	>	0,361	Valid
	Y.3	0,707	>	0,361	Valid
	Y.4	0,817	>	0,361	Valid
	Y.5	0,651	>	0,361	Valid
	Y.6	0,597	>	0,361	Valid
	Y.7	0,807	>	0,361	Valid
	Y.8	0,672	>	0,361	Valid
	Y.9	0,671	>	0,361	Valid
	Y.10	0,609	>	0,361	Valid
	Y.11	0,707	>	0,361	Valid
	Y.12	0,858	>	0,361	Valid
	Y.13	0,875	>	0,361	Valid
	Y.14	0,550	>	0,361	Valid
	Y.15	0,447	>	0,361	Valid
	Y.16	0,661	>	0,361	Valid
	Y.17	0,544	>	0,361	Valid
	Y.18	0,538	>	0,361	Valid

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk (df) = $n - k$, dalam hal ini (n) merupakan jumlah sampel dan (k) merupakan jumlah variabel independen. Pada penelitian ini jumlah sampel (n)=30, maka besarnya df dapat dihitung $30 - 2 = 28$, dengan $df = 28$ dan $\alpha=0,05$ didapat r_{tabel} dengan uji dua sisi = 0,361 (dengan melihat r_{tabel} pada $df = 28$ dengan uji dua sisi). Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Variabel	Perbandingan cronbach's alpha		
	Cronbach Alpha	$\alpha > 60\%$	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,811	0,06	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,864	0,06	Reliabel
Lingkungan kerja (X_3)	0,874	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,929	0,06	Reliabel

Reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan tentang sifat suatu alat ukur apakah cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program *SPSS 20.0 for Windows* dengan menggunakan metode konsistensi internal melalui teknik analisis varian dari *Cronbach's Alpha* ($\alpha > 60\%$). Dari tabel Reliabilitas skala masing-masing konstruk dalam penelitian ini ditunjukkan dengan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,811 untuk Kompetensi, 0,864 untuk Disiplin Kerja, 0,874 untuk Lingkungan Kerja dan 0,929 untuk Kinerja Karyawan. Hasil uji reliabilitas terhadap semua konstruk dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 3.4. Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,06 (60%) maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah *reliable*.

c) Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	94	50	73	60.46	5.736
X2	94	51	77	63.40	6.933
X3	94	42	69	53.47	6.329
Y	94	63	85	73.60	4.725
Valid N (listwise)	94				

Berdasarkan hasil uji statistic Deskriptif diatas menunjukan dari jumlah responden sebanyak 94 nilai rata – rata kinerja karyawan (Y) dari responden adalah 73,60 dan standart deviasinya 4,72. Sementara itu untuk variable kompetensi (X1) memperoleh nilai rata- rata 60,46 dan standart deviasinya 5,73. Kemudian untuk variable disiplin kerja (X2) memperoleh dengan nilai rata -rata 63,40 dan standart deviasinya 6,93. dan untuk variable ketiga yaitu lingkungan kerja (X3) nilai rata – rata 53,47 dengan standart deviasi 6,32.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

- Metode Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	X3	Y	Unstandardized Residual
N	94	94	94	94	94
Mean	60.46	63.40	53.47	73.60	0E-7
Normal Parameters ^{a,b} Std. Deviation	5.736	6.933	6.329	4.725	2.21487666
Absolute	.066	.081	.091	.072	.073
Most Extreme Positive	.066	.071	.091	.071	.073
Differences Negative	-.059	-.081	-.078	-.072	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z	.643	.785	.885	.697	.712
Asymp. Sig. (2-tailed)	.803	.569	.414	.716	.691

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diperoleh hasil Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Kompetensi (X1)= 0,803>0,05, Disiplin Kerja (X2)=0,569>0,05, Lingkungan Kerja(X3)= 0,414>0,05 dan Kinerja Karyawan (Y)=0,716>0,05, maka dapat disimpulkan data yang diambil dari populasi terdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik Uji *Heteroskedastisitas* pada gambar terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dengan jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, Jadi model regresi yang diajukan dapat dilanjutkan untuk dianalisa karena asumsi klasik yang meliputi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan.

c) Uji Multikolinier

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	.944	1.059
X2	.922	1.085
X3	.873	1.146

a. Dependent Variable: Y

dari hasil tersebut diketahui bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel-variabel bebas yaitu: kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja karena nilai tolerance ketiga variabel tersebut lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka peneliti menyimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dan hasil tersebut dapat dikatakan layak untuk dijadikan pengujian selanjutnya.

d) Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	.780	.773	2.251	2.169

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output regresi yang ada pada tabel menunjukan bahwa nilai Durbin Watson adalah sebesar 2.169. dengan n=94, dan k=3, didapat nilai DL=1,599 dan nilai DU=1,730 Jadi

nilai $4-DU=2.270$ Karena nilai Durbin Watson terletak antara DU dan $4-DU$ adalah $(1,730 < 2.169 < 2.270)$. artinya tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

3. Analisa Korelasi

Interprestasi Koefesien Korelasi

Indeks Korelasi	Penafsiran
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:184)

Untuk melakukan pengujinya, kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Jika *person correlation bernilai* positif, maka hubungan yang terjadi searah.
 2. Jika *person correlation bernilai* negative, maka hubungan yang terjadi tidak searah.
- Untuk menganalisa korelasi antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat dilihat dari hasil output SPSS pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Correlations					
		KOMPETENSI	DISIPLIN	LINGKUNGAN	KINERJA
KOMPETENSI	Pearson Correlation	1	.076	.240*	.802**
	Sig. (2-tailed)		.467	.020	.000
	N	94	94	94	94
Disiplin	Pearson Correlation	.076	1	.278**	.313**
	Sig. (2-tailed)	.467		.007	.002
	N	94	94	94	94
LINGKUNGAN	Pearson Correlation	.240*	.278**	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.020	.007		.000
	N	94	94	94	94
KINERJA	Pearson Correlation	.802**	.313**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	
	N	94	94	94	94

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

4. Uji Hipotesis

- a) Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.659	3.327		5.307	.000
X1	.600	.042	.728	14.315	.000
X2	.141	.035	.207	4.032	.000
X3	.200	.039	.269	5.077	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari table diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,659 + 0,600 X_1 + 0,141 X_2 + 0,200 X_3$$

b) Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1620.410	3	540.137	106.553	.000 ^b
Residual	456.228	90	5.069		
Total	2076.638	93			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil uji ANNOVA atau F test pada tabel didapatkan Fhitung sebesar 106,533 dengan Ftabel sebesar 2,70 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan (Y) atau dikatakan bahwa variabel X1,X2,X3, secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel Y. Dengan demikian keputusan yang diambil adalah H_{01} ditolak dan menerima H_{a1} .

c) Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.659	3.327		5.307	.000
X1	.600	.042	.728	14.315	.000
X2	.141	.035	.207	4.032	.000
X3	.200	.039	.269	5.077	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengujian Hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $14,315 > 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_{01} ditolak atau H_{a1} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 2: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,032 > 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian h_{02} ditolak atau H_{a2} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 3: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,007 > 1,985$ dan

signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian h_{03} ditolak atau H_{a3} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

d) Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.773	2.251

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari Tabel dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,773 Adjusted R Square disebut juga dengan koefisien determinasi sehingga dalam hal ini berarti 77,3% menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent (kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 22,7% ($100\% - 77,3\% = 22,7\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maharadja.

Pelatihan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Santi Ferdiana (2016). Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja PT.Express Kencana Lestari.

Analisa Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian Kompetensi yang dihasilkan pada Hotel Maharadja bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Indikator yang memiliki score terbesar yaitu pada indikator Keterampilan Teknis dan instrument kuesioner yang paling besar mempengaruhi yaitu “karyawan mengerti apa yang diinginkan atasan”, dan pada instrumen “menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan peraturan” karyawan sepakat bahwa masih banyak karyawan yang belum menjalankan pekerjaannya sesuai prosedur dan peraturan, karena instrumen memiliki score terendah.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Meri Revita oleh. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dihasilkan pada Hotel Maharadja bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Indikator yang memiliki score terbesar yaitu pada indikator membuat laporan harian” dengan instrumen “karyawan mampu membuat laporan harian yang di tugaskan organisasi”, dan pada instrumen ”Dalam bekerja saya tidak mencapai target”, mayoritas karyawan sepakat dalam target pekerjaannya masih belum bisa mencapai target pekerjaannya tepat waktu, karena instrumen ini memiliki score terendah.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Evi Wahyu ningsih, Mahlia Muis, Indrianty Sudirman. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I (persero) Bandara Sultan Hasanudin Makassar.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian Kompetensi yang dihasilkan pada Hotel Maharadja bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Indikator yang memiliki score terbesar yaitu pada indikator Kebersamaan dengan instrument kuesioner "semua karyawan dapat bersosialisasi dengan baik". Hal ini mengartikan bahwa semua karyawan saling bersosialisasi dengan karyawan lainnya tanpa membedakan status atau jabatannya. Dan pada instrument "Penataan cahaya sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja" memiliki score terendah.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rokhilah dan Susetyo Darmanto. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja penyuluhan lapangan program keluarga berencana (PLKB) di Kabupaten Pemalang.

KSIMPULAN

Kesimpulan dari hasil pembahasan yang dihasilkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan variable Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Maharadja. Indikator tertinggi yaitu indikator Keterampilan Administrative.
3. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Maharadja. Indikator tertinggi yaitu indikator masuk kerja tepat waktu.
4. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Maharadja. Indikator tertinggi yaitu indikator Kebersamaan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Of Human Resource Management For Management Research*. Edisi 1. Yogyakarta: Deepublish
- Nitisemito Alex S. 2014, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anam Chairul 2014. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi: 14, Salemba Empat.
- Evi, Mahlia dan Indrianty (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT.Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Vol : 2 no 1 Juni 2013.
- Naja Hasanuddin Rahman Daeng. 2004. *Manajemen Fit dan Proper Test*, Cetakan pertama, Desember 2004
- Imam, Ghazali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam , Ghazali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss* 23.Badan Penerbit Universitas Diponogoro. Semarang
- Indri T, Jantje L.S, Lucky O.H.D 2016. *Pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (DISPORA) Manado*.

- Kasmir 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Rajagrafindo persada Depok
- Hasibuan Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Prabu, AA. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : Rosda. Bandung.
- Mangkunegara, Prabu, AA. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM* cetakan ke enam. Bandung : Refika Aditama
- Mailiana. (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan pasar kota bajarmasin'*, Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol. 10, No. 1, 123–134.
- Meri Revita (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energidan Sumber Daya Mieral Kabupaten Sigi*. Vol : 3 no 9 September 2015.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Munparidi (2012). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. ISSN 2085-1375.
- Ragil Permasari (2013). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang*. ISSN 2252-6552.
- Riyanti dan Edison (2016) *Pengembangan sumber daya manusia Hotel Grand Panghegar Bandung*. Vol 2 no 1 Desember 2016
- Rokhilah dan Susetyo (2014). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan LIngkungan Kerja terhadap Kinerja penyuluhan lapanganprogram keluarga berencana (PLKB) di Kabupaten Pemalang*. Vol :29 no 1 Januari 2019.
- Sedarmayanti, M.pd,.APU. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan ke 6, Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono 2016. *Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&B*. Bandung. PT.Afabeta
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke 6, Refika Aditama, Bandung.
- Srie Wijaya Kusuma Dewi dan Doni Purnama Alamsyah (2017). *Hubungan kompetensi, motivasi da kinerja karyawan pada PT.Hutama Karya (Persero) Jakarta*. Vol 11, no, 2, Oktober 2017.
- Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktek*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten Lumajang*. Vol 2. No 1, Maret 2012.