

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE
JAYAKARTA HOTEL & SPA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Muhammad Nur Alfie Prabowo
11190658

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Study Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Muhammad Nur Alfie Prabowo

11190658

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Nur Alfie Prabowo
NIM : 11190658
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE
JAYAKARTA HOTEL & SPA YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 04 Januari 2024

Yang menyatakan



(Muhammad Nur Alfie Prabowo)

NIM.11190658

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul :

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta
Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

Muhammad Nur Alfie Prabowo

11190658

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **Diterima** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, SE., MT
(Ketua Tim Penguji)

:



2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)

:



3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Dosen Pembimbing)

:



Yogyakarta, 20 Desember 2023

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si.,
CSA., CRP

Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

” PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE JAYAKARTA HOTEL & SPA YOGYAKARTA”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Progam Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 10 November 2022



Muhammad Nur Alfie Prabowo

HALAMAN MOTO

“Usaha dan keberanian tidak cukup tanpa adanya tujuan dan arah perencanaan“

(John F.Kennedy)

“Investasi paling penting yang bisa kamu lakukan adalah untuk dirimu sendiri“

(Warren Buffet)

“Dunia itu tempat berjuang, istirahat itudi surga“

(Syekh Ali Jaber)

“Just Do It“

(Gary Bilmore)

“Salah satu cara melakukan pekerjaan yang hebat adalah dengan mencintai apa yang kamu lakukan“

(Steve Jobs)

“Gagal hanya terjadi jika kita menyerah“

(B.J. Habibie)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh rasa syukur kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, yang telah melimpahkan berkat dan kasih karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Seluruh anggota keluarga yang telah memberikan dorongan dan dukungan ketika mengerjakan skripsi.
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
4. Sahabat saya Atria Advent Dewantara , Theodorus Sri Ratno, Gabrielle Elryan yang telah mendukung, memberikan waktu, serta memberi saran ketika penulisan skripsi.
5. Diri sendiri, terimakasih telah berjuang sampai akhir penulisan skripsi.
6. Bapak Ibu Dosen Fakultas Bisnis yang telah memberikan seluruh dedikasi, ilmu, dan bimbingan kepada penulis selama masa kuliah.
7. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.

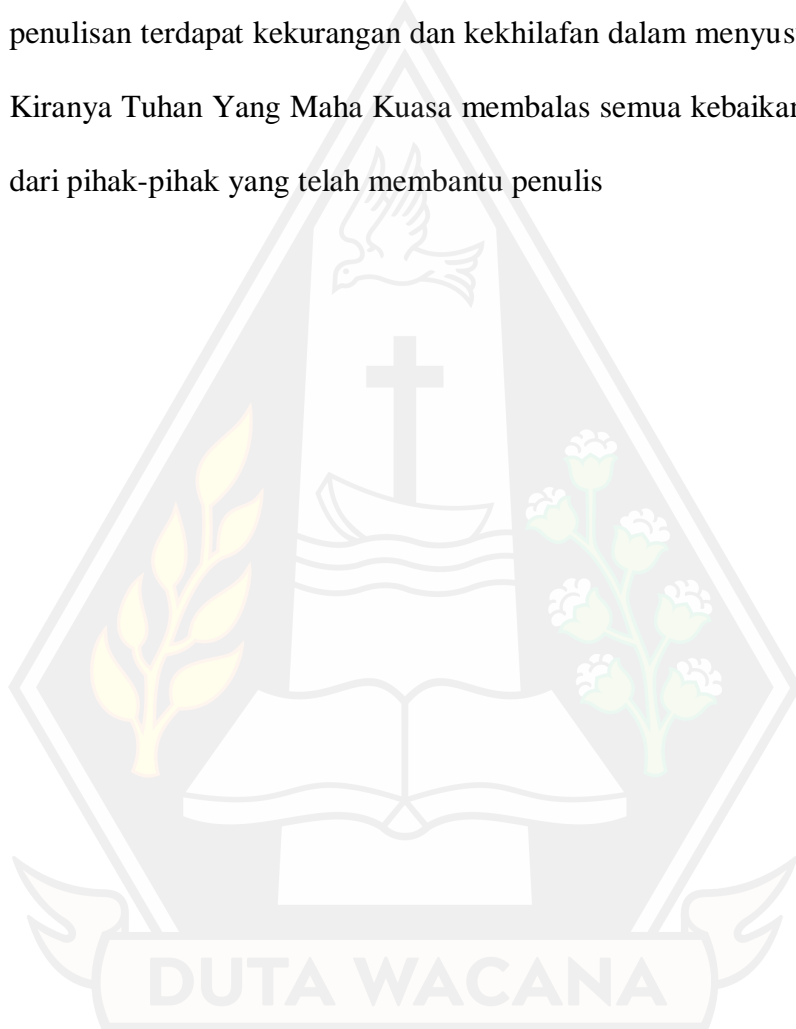
KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala hikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **pengaruh kompetensi karyawan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada The Jayakarta Hotel & Spa**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akhir studi jenjang Strata-1, Program studi Manajemen dengan fokus Sumber Daya Manusia, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana. Dalam proses penyelesaian studi ini, penulis mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Seluruh anggota keluarga yang telah memberikan dorongan dan dukungan ketika mengerjakan skripsi.
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
3. Sahabat saya Atria Advent Dewantara , Theodorus Sri Ratno , Gabrielle Elryan yang telah mendukung, memberikan waktu, serta memberi saran ketika penulisan skripsi.
4. Bapak Ibu Dosen Fakultas Bisnis yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas seluruh dedikasi, ilmu, dan bimbingan selama proses perkuliahan yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama masa kuliah.

5. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.

Harapan penulis dalam hasil skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan khususnya didalam bidang Manajemen. Penulis juga turut meminta maaf jikalau didalam penulisan terdapat kekurangan dan kekhilafan dalam menyusun skripsi ini. Kiranya Tuhan Yang Maha Kuasa membalas semua kebaikan dan bantuan dari pihak-pihak yang telah membantu penulis

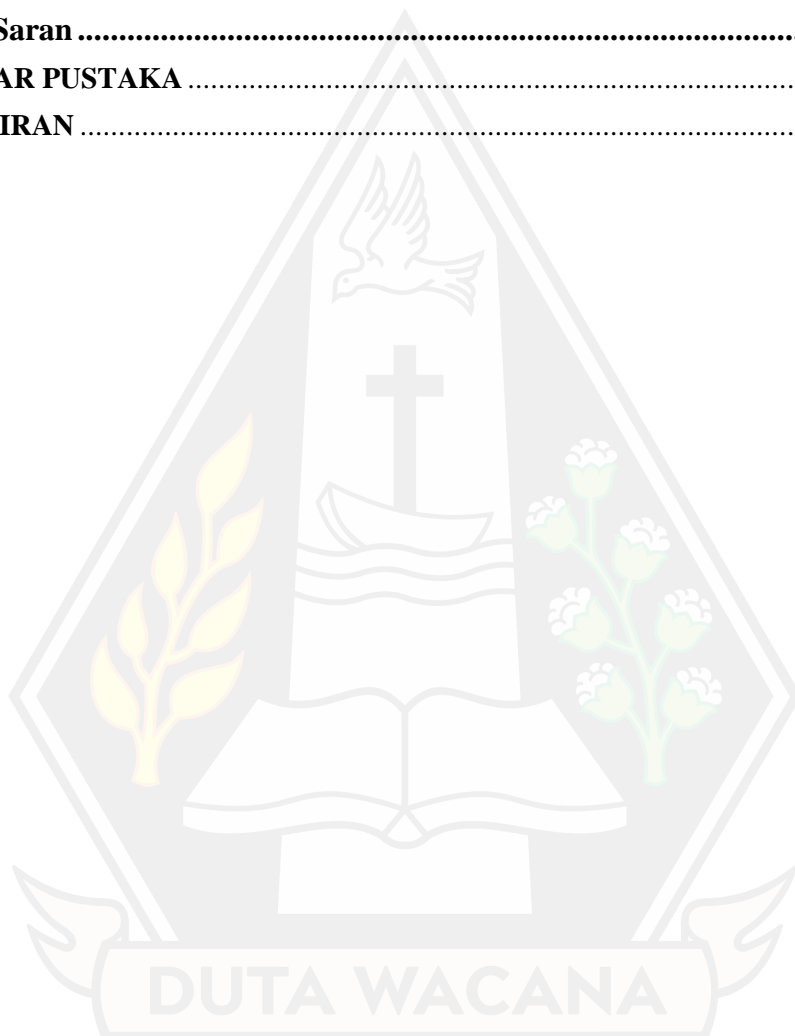


DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kompetensi Karyawan	10
2.1.2 Lingkungan Kerja	11
2.1.3 Kinerja Karyawan	13
2.1.4 Motivasi Kerja	14
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	15
2.2.1 Hubungan antara Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan.....	15
2.2.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	16
2.2.3 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	17
2.2.4 Hubungan antara Kompetensi Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	18
2.2.5 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	18
2.3 Model Penelitian	19
2.4 Hipotesis.....	19

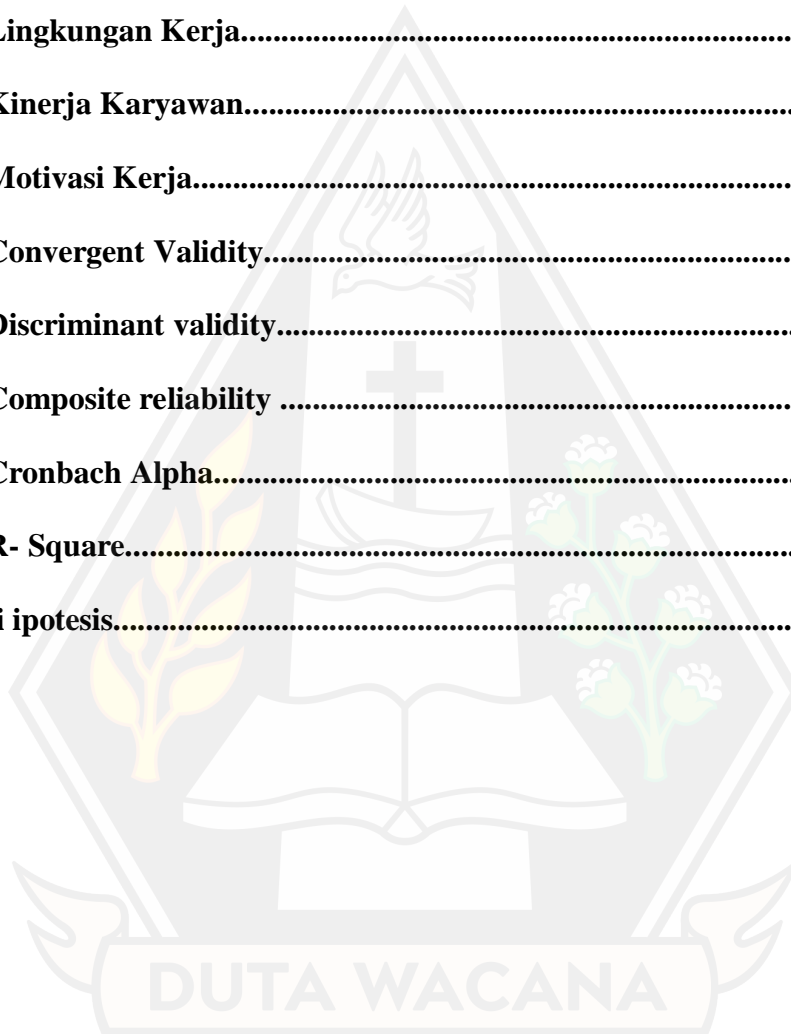
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Variabel dan Definisi operasional	22
3.2.1 Kompetensi Karyawan	22
3.2.2 Lingkungan Kerja	22
3.2.3 Kinerja Karyawan	23
3.2.4 Motivasi Kerja	23
3.3 Kriteria Objek	24
3.4 Jenis Data, Sumber Data, serta Aras dan Skala pengukuran.....	24
3.5 Target dan Karakteristik Populasi	25
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	27
3.7 Pengolahan Data dan Pengujian Hipotesis	28
3.7.1 Uji Validitas Konvergen	28
3.7.2 Uji Validitas Diskriminan	28
3.7.3 Uji Reliabilitas Konstruksi	29
3.7.4 Analisis Pemodelan Dengan PLS-SEM	29
3.8 Uji Hipotesis.....	32
3.9 Uji Mediasi.....	33
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Profil Responden	36
4.1.1 Jenis Kelamin.....	36
4.1.2 Tingkat Pendidikan	37
4.2 Tampilan Data Deskriptif	37
4.2.1 Kompetensi Karyawan	38
4.2.2 Lingkungan Kerja	39
4.2.3 Kinerja Karyawan	41
4.2.4 Motivasi Kerja	43
4.3 Evaluasi Outer Model.....	44
4.3.1 <i>Convergent Validity</i>	45
4.3.2 <i>Discriminant Validity</i>	46
4.3.3 <i>Composite Reliability</i>	48
4.3.4 <i>Cronbach Alpha</i>	48
4.4 Evaluasi Inner Model	49
4.4.1 <i>R-Square</i>	49
4.4.2 <i>Q-Square</i>	50
4.5 Uji Hipotesis.....	51
4.6 Hasil Pembahasan	51

4.6.1 Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	53
4.6.4 Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Motivasi Kerja.....	54
4.6.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	54
BAB V KESIMPULAN , KETERBATASAN , DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Keterbatasan.....	57
5.3 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	66



DAFTAR TABEL

4.1.1 Jenis Kelamin.....	36
4.1.2 Tingkat Pendidikan.....	37
4.2.1 Kompetensi Karyawan.....	38
4.2.2 Lingkungan Kerja.....	40
4.2.3 Kinerja Karyawan.....	42
4.2.4 Motivasi Kerja.....	44
4.3.1 Convergent Validity.....	46
4.3.2 Discriminant validity.....	47
4.3.3 Composite reliability	48
4.3.4 Cronbach Alpha.....	49
4.4.1 R- Square.....	50
4.5 Uji ipotesis.....	51



DAFTAR GAMBAR

1.1 Latar belakang.....	5
2.3 Model penelitian.....	19
3.2 Alur analisis pengelompokan	34
3.9 Uji Mediasi.....	33
4.3 Outer model	45
4.4 Inner model.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	66
Lampiran 2 Profil Responden	69
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data	76
Lampiran 4 Halaman Persetujuan	79
Lampiran 5 Kartu Konsultasi	80
Lampiran 6 Lembar Revisi Ujian Pendaran	81



**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE
JAYAKARTA HOTEL & SPA YOGYAKARTA**

**Muhammad Nur Alfie Prabowo
11190648**

**Progam Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email: alfiprabowo27@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner kepada 41 responden yang bekerja di The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta dengan menggunakan metode *convenience sampling* serta merupakan *applied research*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model – Partial Least Square* versi 4 (SEM-PLS 4) . Hasil data menunjukkan kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil data juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil data juga menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. kemudian hasil data juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja. Kemudian hasil data juga menunjukkan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Kemudian hasil data menunjukkan tidak pengaruhnya kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai mediator. Kemudian hasil data juga menunjukkan tidak pengaruhnya antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai mediator.

**Kata Kunci: PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN , LINGKUNGAN
KERJA , KINERJA KARYAWAN , MOTIVASI KERJA**

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPETENCE, WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE JAYAKARTA HOTEL AND SPA YOGYAKARTA

Muhammad Nur Alfie Prabowo

11190658

***Departement Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University***

Email: alfiprabowo27@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of employee competence and work environment on employee performance through motivation as a mediating variable for The Jayakarta Hotel and Spa Yogyakarta. This research was carried out by collecting data through questionnaires from 41 respondents who worked at The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta using the convenience sampling method and was applied research. The data analysis technique used is Structural Equation Model - Partial Least Square version 4 (SEM-PLS 4). The data results show that employee competency has no effect on employee performance. The data results also show that the work environment has an influence on employee performance. Then the data results also show that work motivation has an influence on employee performance. Then the data results also show that there is an influence between employee competence and work motivation. Then the data results also show that there is an influence between the work environment and work motivation. Then the data results show that employee competence has no effect on employee performance through work motivation as a mediator. Then the data results also show that the work environment has no influence on employee performance through work motivation as a mediator.

Keywords: employee competency , work environment , employee performance , work motivation.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jayakarta Hotels & Resorts adalah perusahaan yang dihormati yang diklasifikasikan sebagai perusahaan manajemen hotel bintang 4 menengah keatas. Grup ini telah mengelola 9 hotel, 2 butik suite, dan 1 kondominium perumahan dan berlokasi strategis di berbagai kawasan bisnis dan resort di Indonesia. Jayakarta Hotels & Resorts adalah keluarga lokal yang dikelola oleh Syukur Pudjiadi sebagai pendiri The Jayakarta Group (perusahaan induk). Pudjiadi memulai bisnis sejak tahun 1952 sebagai perusahaan perdagangan ekspor-impor yang beroperasi di Indonesia. Pudjiadi merambah ke industri real estate pada tahun 1970.

. Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan, hal ini juga diterapkan oleh Jayakarta Hotel. Berbicara mengenai kinerja karyawan menurut Flippo (2000: 105) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Agar seseorang mencapai kinerja yang optimal tergantung pada kerja sama yang terbangun antar individu, kepribadian dari setiap aspek, dari setiap kepemimpinan yang berubah.

Kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting didalam perusahaan guna untuk meningkatkan performa perusahaan maupun keberlangsungan hidup dari suatu perusahaan maupun organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan maka karyawan baik yang berkualitas maupun berkuantitas sangat diperlukan bagi perusahaan, yang dimaksud kualitas yaitu hasil kerja yang telah dikerjakan karyawan sesuai dengan bidang yang dikerjakan. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Kinerja yang terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga bisnis yang bersangkutan. Bagi organisasi publik akan memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan., juga secara bertahap meningkatkan keuntungan perusahaan, dan kalau terus dapat dipelihara dan ditingkatkan akan menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan. (Ma'ruf Abdullah, 2014, P.

49) Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, contohnya antara lain adalah kompetensi karyawan dan juga lingkungan kerja karyawan, serta dapat juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja Non-fisik. Menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Febriani & Indrawati, 2013 & Situngkir, 2013). Membina hubungan antar karyawan dengan karyawan lain dan hubungan karyawan dengan atasan juga menciptakan lingkungan kerja yang baik, nantinya akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan (Sanjaya & Indrawati, 2014). Kerja sama karyawan juga perlu ditingkatkan agar pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat dan sesuai target (Setiawan & Dewi, 2014). Lingkungan kerja fisik disini yang dimaksud yaitu yang berupa fisik dapat seperti penerangan, dinding, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan banyak perusahaan saat ini membuat lingkungan kerja yang nyaman guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja Non-fisik disini yang dimaksud yaitu struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi. Selain lingkungan fisik, lingkungan non-fisik juga sangat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan interaksi secara

langsung baik kepada atasan dan kepada karyawan lain.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Faktorfaktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut Sedarmayanti “Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan kedalam organisasi” (Untari, Wahyuati; 2014).

Salah satu faktor yang juga berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Suatu kondisi yang dapat mendukung kinerja karyawan dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga hasil dari pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Selanjutnya konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas dan arahnya, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Untuk itu, motivasi sangat membantu dalam kinerja

karyawan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Sumber : http://bappeda.jogjaprovo.go.id/dataku/data_dasar/cetak/212-jumlah-hotel

APLIKASI DATAKU
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Elemen : Jumlah Hotel

No	Bidang Urusan	Elemen	Tahun					Satuan	Sifat Data	Sumber Data
			2019	2020	2021	2022	2023			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Pariwisata	Jumlah Hotel	773,00	790,00	1.833,00	1.696,00	0,00	Unit	Tahunan	-
1.1	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang Lima	11,00	11,00	11,00	15,00	-	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata
1.2	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang empat	36,00	42,00	45,00	31,00	-	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata
1.3	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang Tiga	61,00	68,00	69,00	67,00	-	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata
1.4	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang Dua	34,00	33,00	30,00	44,00	-	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata
1.5	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang Satu	21,00	18,00	17,00	11,00	-	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata
1.6	Pariwisata	Jumlah Hotel Non Bintang	610,00	618,00	1.661,00	1.528,00	-	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata

● Tetap ● (*) Sementara ● Sangat Sementara n/a Tidak ada

Tabel di atas menunjukkan bahwa dengan pertumbuhan hotel di Yogyakarta yang semakin meningkat setiap tahunnya, hal ini akan membuat persaingan semakin ketat. Oleh karena itu, penting bagi hotel untuk menyiapkan strategi yang tepat, efisien dan dapat membuat hotel tetap bertahan dan juga bersaing. Untuk dapat memenuhi tujuan tersebut, hotel membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan pembangunan berkelanjutan perusahaan untuk dapat bertahan dalam kondisi yang berbeda. Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi pertumbuhan dan bertahannya suatu perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PADA THE JAYAKARTA HOTEL & SPA YOGYAKARTA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka yang dapat menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta ?
- 1.2.2 Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta ?
- 1.2.3 Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta ?
- 1.2.4 Apakah kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta ?
- 1.2.5 Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta.
- 1.3.2 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta.
- 1.3.3 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kompetensi karyawan The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta.
- 1.3.4 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta.
- 1.3.5 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil yang akan didapatkan dari penelitian ini dapat digunakan menjadi landasan didalam mengetahui faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah usaha dibidang penyediaan jasa dalam konteks ini adalah karyawan The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta. Disisi lain juga

dapat menjadi tambahan pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil yang didapat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis sebagai masukan didalam mengambil keputusan pada The Jayakarta Hotel & Spa Yogyakarta. Dilain itu bagi mahasiswa, berikut :

- a. Bagi mahasiswa, hasil dari penelitian yang sudah dijalankan diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa.
- b. Bagi dosen, hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam kegiatan pengajaran dikampus sehingga dapat dimengerti oleh mahasiswa dengan mudah.
- c. Bagi penulis, hasil yang telah didapatkan diharapkan dapat menjadi sarana menerapkan ilmu dengan melaksanakan penelitian dalam rangka menambah wawasan baru dan menyelesaikan pendidikan
- d. Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat topik kinerja karyawan dengan objek serta sudut pandang yang berbeda.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dikerjakan secara sistematis dalam lima bab. Perihal pokok yang adapada setiap bab ialah berikut ini.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan juga

sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini nantinya akan berisikan landasn teori yang nantinya akan digunakan didalam penelitian.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bagian ini terdapat penjelasan mengenai delapan hal yang akan dibahas berupa desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan Teknik penyampelan, serta Teknik analisis dari penelitian ini.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum dari objek penelitian, karakteristik dari informan penelitian, hasil analisis data, beserta pembahasannya.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Dalam bagian ini akan memuat mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, beserta dengan keterbatasan dalam penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN , KETERBATASAN , DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menjalani dan membenah informasi yang terkandung pada bagian IV tentang pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai mediator, maka dapat disimpulkan bahwa dari 5 hipotesis yang telah dicoba menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan SmartPLS 4, 4 hipotesis yang telah dilakukan didukung dan 1 hipotesis tidak didukung. Berikut merupakan penjelasan dari kesimpulan dalam penelitian ini:

- 1) Kompetensi karyawan tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut tidak menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi karyawan akan semakin meningkat kinerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa ikut meningkat.
- 2) Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan menunjang maka kinerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa akan meningkat.
- 3) Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa akan meningkat.
- 4) Kompetensi karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi

karyawan The Jayakarta Hotel & Spa maka akan meningkatkan motivasi kerja.

- 5) Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung maka motivasi kerja karyawan The Jayakarta Hotel & Spa akan meningkat.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat keterbatasan didalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online menguras waktu yang cukup lama untuk menunggu responden mengisi kuesioner sehingga waktu penelitian membutuhkan waktu yang lama.
- 2) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
- 3) Jumlah responden yang hanya berjumlah 41 orang, tentu masih kurang untuk bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

5.3 Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, pembahasan, dan juga kesimpulan, maka ada beberapa hal yang dapat diajukan untuk The Jayakarta Hotel & Spa, yaitu sebagai berikut:

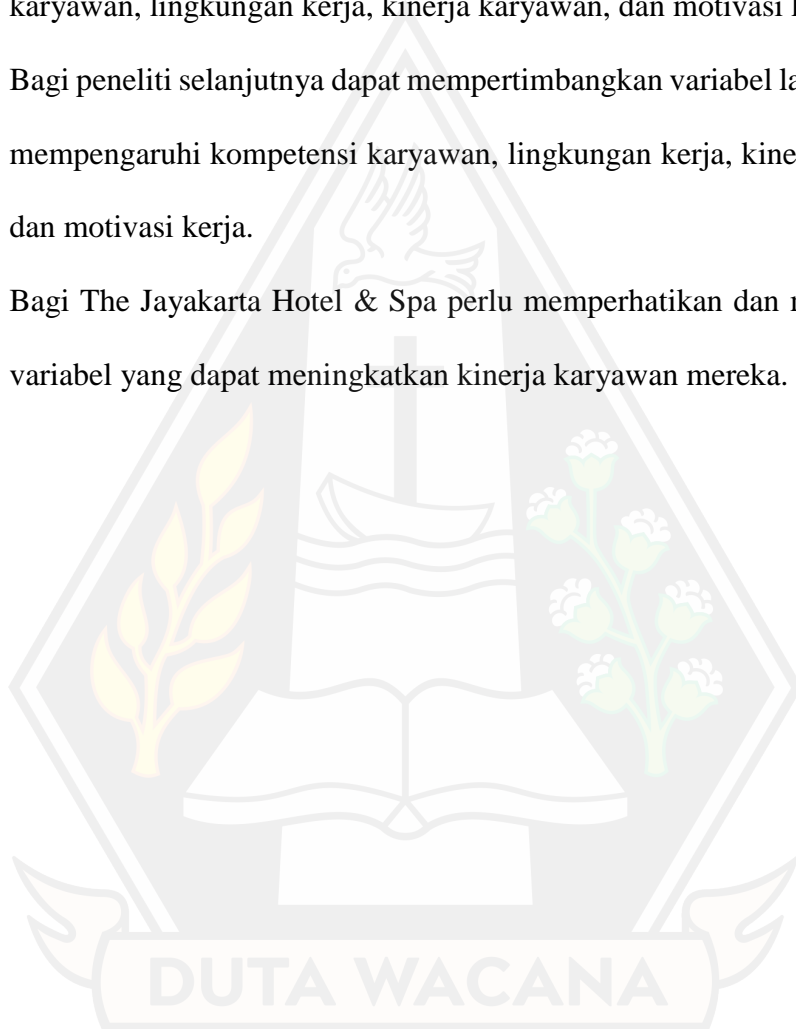
- 1) Berlandaskan hasil pengolahan data dan juga pembahasan H1 yaitu pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan yang meskipun

ditolak tetapi The Jayakarta Hotel & Spa tetap harus meningkatkan kompetensi karyawan yang berguna untuk nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka.

- 2) Berlandaskan hasil pengolahan data dan juga pembahasan H2 yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diterima maka The Jayakarta Hotel & Spa perlu memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman agar kinerja karyawan mereka juga dapat meningkat.
- 3) Berlandaskan hasil pengolahan data dan juga pembahasan H3 yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja yang diterima maka The Jayakarta Hotel & Spa perlu untuk meningkatkan motivasi kerja bagi seluruh pegawai yang nantinya bertujuan untuk meningkatnya kinerja karyawan mereka.
- 4) Berlandaskan hasil pengolahan data dan juga pembahasan H4 yaitu kompetensi karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang diterima maka The Jayakarta Hotel & Spa perlu untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan mereka.
- 5) Berlandaskan hasil pengolahan data dan juga pembahasan H5 yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang diterima maka The Jayakarta Hotel & Spa perlu menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan mereka.

Berdasarkan dari hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan, dan beberapa usulan yang diajukan yang berguna untuk keperluan praktis dan untuk studi lebih lanjut sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan didalam penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang serupa yaitu kompetensi karyawan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja.
- 3) Bagi The Jayakarta Hotel & Spa perlu memperhatikan dan meningkatkan variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka.



DAFTAR PUSTAKA

- Ayu wahyuni (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA*
- Miftahul Ainun Naím Basori , Wawan Prahiawan , Daenulhay. *PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)*
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Presindo*
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). *Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing).Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 367.*
- Anwar, Hermanto, & Saufi, A. (2020). *the Influence of Competence toward Employee Performance in Harbormaster'S Office and Port Authority. Russian Journal of Agricultural and SocioEconomic Sciences, 104(8), 39–44.*
- Ariyati dan Primasari. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. VMC Fishing Tackle Indonesia. Jurnal Bening. Vol. 6 No. 2 Tahun 2019: P-ISSN 2252-5262, E-ISSN 2614-499*
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.*
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi*

dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: Jakad Publishing Surabaya.

Bagis, Pratama, & Kharismasyah. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. Jurnal Manajemen. Vol.13 No.2 November 2019: ISSN Cetak 1978-6573, ISSN Online 2477-300X*

Bagis, Darmawan, Hidayah, & Ikhsani. (2021). *The Influence of Leadership Style and Organizational Culture by Mediating job Satisfaction on Organizational Commitment Case Study in Emyloyees Of Islamic Education Insttute. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam.*

Cesilia, K. A., Tewa, B., & Joy E. Tulung. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2), 426–434.*

Ciptoningrum, P. (2013). *Pentingnya Pengembangan Sumberdaya Manusia. Retrieved Februari 28, 2014.*

Dewi, N. N. (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Media Mahardhika, 17(2), 278.*

Dewi, Fikri & Fitrio. (2019). *The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM).*

Firmanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational*

- Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 1076–1091.*
- Fudzah, N., Bahri, S., & Khairani, L. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan The Effect of Communication and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an In. Jurnal AKMAMI, 1(3), 173–183.*
- Hidayat dan Cavorina. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek I Metal Manufacturing. 69 Business Administration*
- Hanafi dan Yohana. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB).*
- Haslindah, A., Idrus, I., & Saldi, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Cv. Ainun Batara Guru. Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME), 1(2), 49–53.*
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro*
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism , Youth and Sport of Padang District. Archives of Business Research, 7(7), 88–101.*
- Iis, E. Y., Wahyuddin, & Thoyib, A. (2021). *The Effect of Empowerment, Work*

Environment, and Career Development on Employees Performance with Work Motivation as The Intervening Variable in The Government of Aceh - Indonesia. Quantitative Economics and Management Studies, 2(6), 376–386.

Lantara, I wayan Arya. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). Jurnal Pendidikan Ekonomi Undishka.*

Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Jurnal AGORA, 5(3), 1–8.*

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offiset.*

Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 44(1), 178–185*

Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip, 5(1), 196–205.*

Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. JIEE : Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi EISSN:, 01(1), 1–24.*

- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Miftah, Thoha. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nasfita, Jadi, Nurta, S., Zulpedri, & Erniwati. (2019). *The Influence of Leadership Style and Organizational Structure on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable*. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(11).
- Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pramita, D. R. A., Djawoto, D., & Soekotjo, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Administratif*. *Media Mahardhika*, 18(3), 352–363.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). *The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli*. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 3(3), 1606–1617.
- Putra, D. E., Julyantiara, P., Putri, D., Lesmana, S., Juwanda, D., & Apriandi, R. (2020). *The Effect of Work Environment and Work Discipline on The Performance of “ Integrated Police Service Center ” (SPKT) Unit Members , Sungai Penuh Police Sector with Work Motivation as Intervening Variable*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(2), 143–151.
- Putri, Elok Mahmud, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukaffi. (2019). *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Trough Work Discipline*. *International Journal Of Research Ganthaalayah*.

- Rahadiyan, A., Triatmanto, B., & Respati, H. (2019). *The Effect of Motivation and Situational Leadership Style towards Employee Performance through Work Satisfaction at Developer Company. International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 5(4), 249–256.
- Riyanto, A. B., Wibisono, C., Indrayani, & Yanti, S. (2020). *Determination of Positive and Negative Motivation, Work Discipline and Training on Performance through Work Satisfaction as Variable Intervening In Employees PT. Yellow Batam Flex. International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 2(04), 47–57.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. Intan Sejati*
- Rohida, L. (2018). *Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.*
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.*
- Santosa, G. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Bandung. Almanac : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3(1), 34-42.
- Sari, lutfi intan, & Trifiyanto, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Kepercayaan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. JIMMBA*, 1(1), 122–131.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.*