

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL IMARA PALEMBANG**



Oleh:

HapsohDestiana

14190119

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Islam (S.E)**

PALEMBANG

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hapsoh Destiana

NIM : 1419119

Jenjang : S1 Ekonomi Syariah

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, September 2018

Saya yang menyatakan.




Hapsoh Destiana

NIM: 14190119



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Hapsoh Destiana
Nim/Jurusan : 14190119 / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Imara Palembang

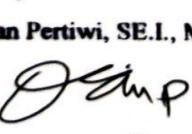
Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

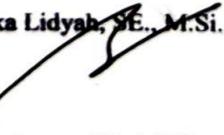
PANITIA UJIAN SKRIPSI

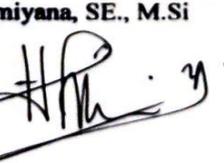
Tanggal 28-11-2018 Pembimbing Utama : RA. Ratawati, SE., M.H.I., M.Si
t.t: 

Tanggal 28-11-2018 Pembimbing Kedua : Zuul Fitriani Umari, M.H.I
t.t: 

Tanggal 28-11-2018 Penguji Utama : Dr. Peny Cahaya Azwari, MM., M.BA., AK
t.t: 

Tanggal 28-11-2018 Penguji Kedua : Dian Pertiwi, SE.I., M.S.I
t.t: 

Tanggal 28-11-2018 Ketua : Rika Lidyah, SE., M.Si., Ak., CA
t.t: 

Tanggal 28-11-2018 Sekretaris : Lemiyana, SE., M.Si
t.t: 



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

**Skripsi Berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Hotel Imara Palembang**
Ditulis Oleh : Hapsah Destiana
NIM : 14190119

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi
(SE)

Palembang, Desember 2018

Dekan



Dr. Odariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Imara Palembang baik secara parsial maupun simultan, dengan jumlah sampel sebanyak 34 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh, yaitu dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}(10,022 > 2,69)$, yang artinya secara simultan atau bersama variabel independen lingkungan kerja, pendidikan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial untuk variabel lingkungan kerja $t_{Hitung} 2,419 > t_{Tabel} 2,045$ dengan sig. 0,022 (sig < 0,05), yang artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil uji parsial untuk variabel pendidikan nilai $t_{Hitung} -0,852 < t_{Tabel} 2,045$, yang artinya secara parsial pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial untuk variabel motivasi $t_{Hitung} 3,119 > t_{Tabel} 2,045$ dengan sig. 0,004 (sig < 0,05), yang artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,501 hal ini menunjukkan bahwa 50,1% perubahan pada kinerja karyawan di Hotel Imara Palembang dipengaruhi oleh variabel bebas berupa lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Pendidikan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

إِذَا صَدَقَ الْعَزْمُ وَضَعَ السَّبِيلَ

“Dimana Ada Keinginan Di situ Ada Jalan”

تَعَلَّمَ فَلَيْسَ الْمَرْأُ يُؤَلِّدُ عَالِمًا

“Belajarlah Karena Tidak Ada Dilahirkan Dalam Keadaan Berilmu”

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

“Barang Siapa Bersungguh-Sungguh Maka Akan Berhasil”

PERSEMBAHAN

- ❖ Ibuku Siti Khotiah & Bapakku Rustam Effendi, S.Sos serta Adikku M. Thoyib Dwi S keluargaku yang aku sayangi, yang tak pernah lelah memberikan doa dan semangat , yang selalu setia dalam menghadapi halangan dan rintangan yang datang bersama-sama.
- ❖ Dosen pembimbingku ibu RA. Ritawati, SE.,M.H.I dan Ibu Zuul Fitriani Umari, M.H.I yang selalu meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membantuku menyelesaikan tugas akhir.
- ❖ Amin Karman S.H yang selalu memberikan semangat, doa, dan selalu ada serta setia menemaniku disaat menyusun tugas akhir.
- ❖ sahabat-sahbatku yang selalu setia yang tidak pernah meninggalkanku sekalipun aku salah, Sahabat-sahabat seperjuangan isrtri idaman squad, oioi, teman-teman seperjuangan yang menunggu dosen bersama hingga sore, serta seluruh teman-teman Eki 3 angkatan 2014.
- ❖ Dan untuk orang-orang yang selalu menanyakan kapan wisuda, sehingga membuat saya semangat menyelesaikan tugas akhir ini.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin ini merujuk pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan Nomor 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1987.

A. Konsonan Tunggal

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
1	أ	Alif	tidak dilambangkan
2	ب	Ba	B	Be
3	ت	Ta'	T	Te
4	ث	Śa	Ś	Es (dengan titik di atas)
5	ج	Jim	J	Je
6	ح	Ha'	H .	Ha (dengan titik di bawah)
7	خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
8	د	Dal	D	De
9	ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
10	ر	Ra	R	Er
11	ز	Zai	Z	Zet
12	س	Sin	S	Es
13	ش	Syin	Sy	Es dan Ye
14	ص	Shād	Ş	Es (dengan titik di bawah)
15	ض	Dād	D .	De (dengan titik di bawah)
16	ط	Tā'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
17	ظ	Za'	Z .	zet titik di bawah
18	ع	Ain	... ' ...	koma terbalik (di atas)
19	غ	Gayn	G	Ge

20	ف	Fa'	F	Ef
21	ق	Qaf	Q	Qi
22	ك	Kaf	K	Ka
23	ل	Lam	L	El
24	م	Mim	M	Em
25	ن	Nun	N	En
26	و	Wau	W	We
27	ه	Ha'	H	Ha
28	ء	Hamzah	...'	Apostrof
29	ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap:

عدة	Ditulis	'Iddah
-----	---------	--------

C. Tā' marbūtah di akhir kata.

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	Ditulis	Hibah
جزية	Ditulis	Jizyah

Ada pengecualian terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti kata shalat, zakat. Akan tetapi bila diikuti oleh kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	Karamah al-awliyā'
----------------	---------	--------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat fathah, kasrah dan dammah maka ditulis t:

زكاة الفطر	Ditulis	Zakāt al-Fitri
------------	---------	----------------

D. Vokal pendek

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
-----◌-----	Fathah	A	A
-----◌-----	Kasrah	i	i
-----◌-----	Dhammah	u	u

E. Vokal panjang:

Nama	Tulisan Arab	Tulisan Latin
------	--------------	---------------

fathah + alif	جاهلية	<i>Jāhiliyyah</i>
fathah + alif layyinah	يسعى	<i>yas'ā</i>
kasrah + ya' mati	كريم	<i>karīm</i>
damah + waw mati	فروض	<i>furūd</i>

F. Vokal rangkap:

Tanda Huruf	Nama	Gabungan	Nama	Contoh
ي__	fathah + yā mati	Ai	A dan I (ai)	بينكم
و__	fathah + yā mati	Au	A dan u (au)	قول

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof.

أأنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أأعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لألئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis al-

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, ditulis dengan menggandakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf (al) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawī al-Furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>
أهل الندوة	Ditulis	<i>Ahl an-Nadwah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt. Yang senantiasa mencurahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua semoga kita menjadi hamba-hamba yang bersyukur, karena atas berkat rahmat dan rida-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan tepat waktu.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Untuk itu penulis menyusun skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang”**. Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang penulis hadapi. Tetapi berkat bantuan dan dukungan dari semua pihak, baik secara materil maupun moril, akhirnya hambatan dan kesulitan tersebut dapat diatasi. Selain itu, pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis haturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Drs. M. Sirozi, MA.,Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di kampus UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
3. Ibu Maftukhatusolikhah, M.Ag selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
4. Ibu Titin Hartini, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
5. Ibu RA Ritawati, S.E.,M.H.I dan Ibu Zuul Fitriani Umari, M.H.I selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan masukan serta arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si selaku penasehat akademik yang selalu mengontrol perkembangan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Rustam Effendi, S.Sos dan Ibunda Siti Khotiah terima kasih atas segala doa, kasih sayang, serta dukungan moril dan materil yang selalu diberikan kepada penulis. Sehingga

penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Kalian adalah penyemangat dan orang tua terhebat di dunia.

9. Saudara laki-laki penulis serta keluarga besar penulis. Terima kasih untuk selalu menanyakan “kapan wisuda?” sehingga memotivasi penulis untuk cepat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat seperjuangan semasa kuliah Genk “oioi” terima kasih sudah menjadi sahabat yang baik selama 4 tahun ini, sukses untuk kita semua.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan Ekonomi Islam angkatan 2013 khususnya EKI 3 UIN Raden Fatah Palembang.

Akhirnya kepada Allah Swt jualah penulis serahkan, semoga mereka mendapatkan balasan atas apa yang telah mereka berikan selama ini. Sebagai manusia sadar penulis menyadari masih banyak terdapat kesalahan serta kekurangan baik dari penulisan, maupun sumber-sumber referensi. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini dapat lebih baik lagi, dan memberikan ilmu yang bermanfaat

Palembang, September 2018

Penulis,

Hapsoh Destiana
NIM. 14190119

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA DINAS	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO dan PERSEMBAHAN	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka	
1. Lingkungan Kerja	8
2. Pendidikan	12

3. Motivasi.....	19
4. Kinerja Karyawan.....	28
B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Berfikir.....	33
D. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian.....	35
B. Jenis dan Sumber Data	35
C. Populasi dan Sampel.....	36
D. Teknik Pengumpulan Data.....	37
E. Variabel – Variabel Penelitian	38
F. Definisi Operasional Variabel.....	39
G. Insrtumen Penelitian.....	42
H. Teknik Analisis Data	43

BAB V1 PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	49
2. Karakteristik Responden.....	51
3. Instrumen Penelitian	53
a. Uji Validitas.....	53
b. Uji Reliabilitas	55
4. Hasil Analisis Data.....	56
a. Uji Asumsi Klasik.....	56

1) Uji Normalitas	56
2) Uji Multikolinieritas	57
3) Uji Heterokedastisitas	58
4) Uji Linieritas	60
5. Analisis Regresi Linier Berganda	61
6. Uji Hipotesis	62
a. Uji t (Uji Parsial).....	62
b. Uji F (Uji Simultan)	64
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	64
B. Pembahasan Hasil Penelitian	65
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang	65
2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang	66
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang	67
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang	67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Penghunian Kamar Hotel Berbintang Sumatera Selatan Tahun 2016 – 2017	1
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.7 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas	62
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.11 Hasil Uji T (Parsial).....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1 Normal Probability Plot	58
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini Kota Palembang menjadi salah satu kota pilihan untuk para wisatawan, hal ini dikarenakan banyaknya kegiatan yang diadakan di Kota Palembang seperti Sea Games , Islamic Solidarity Games dan lain-lain. bahkan yang beberapa waktu lalu dilaksanakannya ASIAN GAMES 2018. Hal ini dibenarkan oleh pernyataan dari Kepala Dinas Pariwisata Kota Palembang Bapak Isnaini Madani dalam berita harian online Sriwijaya Post pada tanggal 13 Maret 2018 mengatakan “Terjadi peningkatan kunjungan wisatawan Nusantara maupun Mancanegara”. Sebesar 303,63 persen, dimana pada tahun 2009 ada 679.698 wisatawan dan pada akhir 2017 tercatat mencapai 2.011.417 wisatawan yang datang.”¹

Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat penghunian kamar hotel berbintang tahun 2016-2017, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Penghunian Kamar Hotel Berbintang Sumatera Selatan
Tahun 2016 - 2017

Tahun 2016	Tahun 2017
1.555.237 kali	1.722.412 kali

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2018

¹Rangga Erfizal, “Kunjungan Wisatawan ke Kota Palembang Terus Mengalami Peningkatan”, <https://www.google.com/amp/palembang.tribunnews.com/amp/2018/03/13/kunjungan-wisatawan-ke-kota-palembang-terus-mengalami-peningkatan> ,pada tanggal 1 Desember 2018 pukul 11.18 WIB.

Dari tabel diatas dapat menjadi bukti dari pernyataan yang disampaikan oleh Kepala Dinas Pariwisata Kota Palembang, yang menyatakan bahwa “Terjadi peningkatan kunjungan wisatawan Nusantara maupun Mancanegara.”

Maka dari itu dengan banyaknya jumlah wisatawan yang berdatangan sehingga membuat bisnis yang menyediakan jasa penginapan ramai dikunjungi untuk tempat mereka beristirahat selama berada di Kota Palembang. Sehingga membuat bisnis jasa penginapan seperti hotel mengalami persaingan.

Banyak sekali pengusaha yang mendirikan atau membangun bisnis yang menyediakan fasilitas penginapan, salah satunya Hotel Imara Palembang yang terletak di JL. Jenderal Sudirman No. 1111 A Palembang 30128 – Indonesia. Hotel Imara merupakan salah satu pilihan tempat penginapan yang cukup baik untuk para wisatawan yang berkunjung ke Kota Palembang, hal ini dikarenakan dengan berbagai fasilitas yang akan diberikan kepada tamu yang akan menginap nantinya. Hotel Imara merupakan hotel bintang 3 (tiga), dengan letak lokasinya yang berada ditengah kota membuat hotel imara ramai dikunjungi oleh para wisatawan.

Dengan banyaknya tamu yang akan menginap, tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang banyak dan juga berkualitas dalam melayani para tamu yang akan menginap. Sehingga dalam hal ini kinerja sumber daya manusianya sangatlah penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan dalam bisnis penginapan ini. Kinerja karyawan merupakan tingkat dimana

karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.² Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan. Namun untuk memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan.

Adapun usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya memperhatikan lingkungan kerja, pendidikan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan. Salah hal yang memiliki pengaruh dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melakukan suatu kegiatan kerja, agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, mislanya dari lingkungan kerja fisik seperti kebersihan, penerangan, sirkulasi udara dan lain-lain. lingkungan kerja no fisik seperti keadaan hubungan kerja, baik hubungan kerja atasan dengan bawahan maupun hubungan antara sesama rekan kerja lainnya.³ Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang ada di Hotel Imara Palembang.

²Emron Edison, Yohana Anwar & Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm 190

³Danang Sunyoto, *Teori Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm 44

Selain lingkungan kerja, pendidikan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pendidikan merupakan usaha yang diikuti secara sadar dalam kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau kemampuan yang dikembangkan untuk dimasa yang akan datang.⁴ Dengan memiliki latar belakang pendidikan yang baik maka karyawan akan mampu menerapkan kemampuan atau keahlian yang mereka punya kedalam tugas-tugas yang telah diberikan, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan dan membuat kinerja karyawan menjadi baik.

Kemudian setelah adanya lingkungan kerja yang baik serta latar belakang pendidikan karyawannya juga sudah baik. Maka motivasi ikut menjadi usaha yang juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan pemeberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.⁵ Motivasi kerja menjadi pemicu karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan, sebaliknya dengan kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan tersebut memiliki potensi kerja yang baik.

Berdasarkan kegiatan pra penelitian yang dilakukan pada tanggal 13 Mei 2018, pada dasarnya sudah ada lingkungan kerja, pendidikan dan motivasi yang baik pada karyawan Hotel Imara Palembang, akan tetapi masih

⁴Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm 110

⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajem Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) hlm 143

ditemukannya ketidak disiplin di beberapa karyawan. Hal ini dapat dilihat ditemukannya beberapa karyawan yang tidak ada ditempat setelah jam istirahat selesai, serta dari penilaian atau komplain dari para konsumen mengenai pelayanan para karyawan yang diberikan baik itu dari media elektronik maupun secara langsung yang mengingap di Hotel Imara Palembang.

Maka dari itu berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka peneliti merasa perlu untuk mengkaji lebih dalam adakah **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Imara Palembang?
2. Seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Imara Palembang?
3. Seberapa besar pengaruh motivasiterhadap variabel kinerja karyawan Hotel Imara Palembang?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, pendidikan dan motivasi sercara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Imara Palembang sercara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok penelitian diatas, maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Imara Palembang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Imara Palembang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Imara Palembang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Imara Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Hotel Imara Palembang adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana pengembangan yang selama ini didapat dalam bangku kuliah untuk ditetapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menempuh Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan

3. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan pemberian kinerja karyawan. Sehingga dimasa yang akan datang dapat menjadikan Hotel Imara Palembang Palembang agar mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lain.

4. Bagi Akademisi

Hasil penilitan ini dapat digunakan sebagai bahan refrensi dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi rekan-rekan selanjutnya

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat , mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan menguraikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka teori. Teori-teori yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja, pendidikan dan motivasi karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas mengenai variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menyajikan seluruh deskripsi penelitian, analisis data, serta hasil dari pengelolaan data.

BAB V PENUTUP

Bab ini akan menyajikan mengenai kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini pun akan memberikan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, dan lain-lain.⁶Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan mkerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. ⁷Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Karena

⁶ Danang Sunyoto, *Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta;CAPS, 2012), hlm 144

⁷Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusi dan Produktifitas Kerja*. (Bandung: CV Mandar Maju, 2009) , hlm 2

dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap gairah atau semangat karyawan bekerja.

b. Dimensidan Indikator Lingkungan Kerja

1) Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Maka dapat diukur dengan menggunakan tujuh indikator, yaitu:

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu kosentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Warna

Ruangan yang mempunyai komposisi warna yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan menimbulkan perubahan *mood* atau secara sikap.

e. Kelembaban udara

Banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2) Lingkungan kerja non fisik adalah secara keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Maka dapat diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

a. Hubungan Karyawan

Hubungan sebagai individu dan hubungan kelompok yang dapat menciptakan motivasi bekerja dalam menjalankan pekerjaan yang telah diemban.

b. Keamanan dalam pekerjaan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Undang-Undang Dasar 1945 dengan tegas telah mengatur pentingnya pendidikan bagi warga negara Republik Indonesia. UUD 1945 Pasal 31 a berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran” sedangkan Pasal 31 b berbunyi: “Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pengajaran nasional, yang diatur dengan undang-undang.

Dalam hal ini sudah jelas menggambarkan bahwa pendidikan itu memiliki manfaat yang cukup besar sehingga menjadikah setiap warga negara untuk mendapatkannya dan menjadikewajiban bagi negara untuk menyelenggarakannya

Pengertian pendidikan menurut George F. Kneller pendidikan memiliki arti luas dan sempit. Dalam arti luas, pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisisik individu. Dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi atau lembaga lainnya.⁸

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi

⁸Helmawati, *Pendidikan Keluarga Teoritis dan Praktis*, Cet-1, (Bandung:Rosda Karya,2014), hlm 23

perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.⁹

Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informal disekolah dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.¹⁰

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.¹¹ Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani

⁹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm 110

¹⁰Teguh Triwanto, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT .Bumi Aksara, 2014), hlm 23-24.

¹¹Umar Tritaraharja & S.L La Sulo. ,*Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), hlm 129

dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.¹²

Dalam pandangan islam menuntut ilmu / mendapatkan pendidikan wajib bagi setiap muslim seperti yang dijelaskan oleh hadis berikut ini:

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَفْصُ بْنُ سُلَيْمَانَ كَثِيرُ بْنُ شَنْظِيرٍ، عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ سِيرِينَ، عَنِ
أَنْفُسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ
مُسْلِمٍ. وَوَاضِعُ الْعِلْمِ عِنْدَ غَيْرِ أَهْلِهِ كَمَقْلَةٍ الْخَفَازِيرِ الْجَوْهَرِ وَالْوَلُؤُ وَالذَّهَبِ).

Artinya : *Telah di riwayatkan dari hisyam dari ammar hafash ibnu sulaiman kasir ibnu syinzir dari muhammad ibnu siri ibnu anfis ibnu malik telah berkata: telah bersabda nabi muhammad SAW menuntut ilmu itu wajib bagi tiap-tiap muslim meletakkan ilmu kepada yang bukan ahlinya mengalungkan emas dan permata kepada babi.*

Hadits diatas menunjukkan bahwa fardhu bagi setiap orang muslim mencari ilmu, dan orang yang memberikan ilmu bagi selain ahlinya adalah seperti orang yang mengalungkan babi dengan mutiara, permata dan emas. Orang yang mempunyai ilmu agama yang mengamalkannya dan mengajarkannya orang lain seperti tanah subur yang menyerap air sehingga dapat memberikan manfaat bagi dirinya dan memberi manfaat bagi orang lain, dan Allah juga akan memudahkan bagi orang-orang yang selama hidupnya hanya untuk mencari, dipermudahkan baginya jalan menuju ke surga.

Dengan ilmu derajat orang tersebut tinggi dihadapan Allah SWT, Allah pun akan meninggikan derajatnya di dunia maupun diakhirat nanti, seorang muslim memperbanyak mengamalkan ilmu kepada orang lain, maka semakin tinggi pula derajatnya dihadapan Allah SWT.

Peran pendidikan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia menjadi teramat penting, mengingat pendidikan merupakan jalan keluar dari persoalan yang dihadapi dari kemacetan pengetahuan dan

¹²Helmawati, *Pendidikan Keluarga Teoritis dan Praktis*, Cet-1, (Bandung:Rosda Karya,2014), hlm 27

keterampilan seseorang pada bidang pekerjaannya. Seseorang menjadi tahu pada pekerjaannya, mencari solusi atas masalah yang dihadapi, mampu menguasai perasaan tatkala menghadapi orang yang marah kepada orang yang dihadapinya, semuanya itu adalah sumbangsih peran pendidikan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pendidikan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan terdiri atas:¹³

1) Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2) Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3) Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4) Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

¹³Hasbullah, *Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2001), hlm 63

5) Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

c. Dimensi dan Indikator Pendidikan

Adapun dimensi pendidikan terdiri dari :

1) Pendidikan Formal

Yaitu jalur pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan.

2) Pendidikan Non Formal

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan diluar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

Sedangkan indikator dari dimensi pendidikan tersebut, yaitu:

- a. Jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh karyawan
- b. kesesuai jurusan

3. Motivasi

a Pengertian Motivasi

Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain kebutuhan (*need*). Dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang

merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi ini merupakan masalah kompleks dalam organisasi, sehingga banyak ahli yang mengembangkan berbagai teori yang membahasnya.¹⁴

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.¹⁵

Motivasi merupakan kegiatan mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Atasan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.¹⁶

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.¹⁷

¹⁴T Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BFPE, 2003), hlm 252

¹⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2014), hlm 141

¹⁶Ibid., hlm 251

¹⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-4 (Jakarta: Prenamedia Grup, 2012), hlm.116

1) **Faktor *Intern***

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) **Keinginan untuk dapat hidup**

Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

b) **Keinginan untuk dapat memiliki**

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) **Keinginan untuk memperoleh penghargaan**

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya pengakuan terhadap prestasi;
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Kadang- kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Dengan adanya keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi/kerja.

2) Faktor *Esktern*

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasaranan kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dpat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan,

termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi yang dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Misalnya, perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e) Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar

untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yaitu sebagai berikut :¹⁸

1) Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif , semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotifasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat

¹⁸Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet ke-12 (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2014) , hlm 150

karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

d. Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja

Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi ini diperkuat oleh Mc. Clellan, sebagai berikut :¹⁹

1. *Need for Achievement* bahwa seseorang selalu ingin dipandang berhasil dalam hidupnya, dengan keberhasilan yang dimilikinya secara pasti bahwa segala kebutuhannya akan bisa dipenuhi.
2. *Need for Affiliation* yang berarti bahwa setiap orang memiliki kebutuhan akan lingkungan yang bersahabat dan dapat bekerja sama dalam bergorganisasi
3. *Need for Power* yang berarti bahwa seseorang memiliki kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain, dan berusaha untuk menguasai orang lain.

Sedangkan indikator dari dimensi diatas, yaitu :

¹⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajem Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm 162

- a. Suka pekerjaan yang menunjukkan kemampuan
- b. Suka membuat rencana kerja
- c. Mampu bekerja sama
- d. Membantu teman dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Mampu memimpin
- f. Mempunyai pengaruh

4. Kinerja Karyawan

a Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.²⁰

Menurut Michel armstrong kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.²¹ Menurut simammora kinerja adalah tingkat diaman karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja menurut As'ad adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.²²

Menurut mangkunegara kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Raja Grafindo, 2007), hlm. 7

²¹ Emron Edison, Yohana Anwar & Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Alfabeta,2016)hlm 190

²² Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta; Garaha Ilmu,2013) Hal 61

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, hal ini sesuai dengan pernyataan Keith Davis bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).²³

b Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut kasmir, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, dan kepemimpinan.²⁴ Menurut Tiffin dan Mc menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:²⁵

1) Faktor Individual

Yaitu faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, difat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2) Faktor Situasional

a) Faktor fisik pekerjaan

Yaitu meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi)

²³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm 67

²⁴Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm 189

²⁵Muhammad As'ad, *Psikologi Industri*, (Jakarta:Liberty, 2001), hlm 49

b) Faktor sosial dan organisasi

Yaitu meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor- faktor kinerja lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja anatara lain yaitu, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.²⁶

c) Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan dalam penilaian kinerja karyawan pada dasarnya adalah, sebagai berikut:²⁷

- 1) Agar dapat mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Memberi sebuah imbalan yang serasi, misalnya dalam pemberian kenaikan gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan uang intensif.
- 3) Menjadi pendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- 4) Menjadi sebuah pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain
- 5) Dan pembangunan Sumber daya Manusiia (SDM) yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
- 6) Mampu meningkatkan motivasi dalam bekkerja

²⁶ T Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE Press, 2001) hlm 193

²⁷ Veitzhal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta Rajawali Pers, 2014), hlm 408

- a) Penugasan kembali, seperti contoh diadakannya mutasi atau transfer dan juga rotasi pekerjaan
 - b) Promosi atau kenaikan jabatan
 - c) Training atau latihan
- 7) Mampu meningkatkan etos kerja

d) Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain, sebagai berikut:²⁸

- 1) Kualitas Kerja merupakan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) Kerja sama, kesediaan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan juga menyesuaikan dan menyelaraskan

²⁸Prabu Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm 67

keinginan agar membentuk keterkaitan antar karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang di emban sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengat.asi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang kaeyawan.

Adapun indikator dari dimensi diatas, yaitu:

- a. Hasil pekerjaan yang memenuhi standar
- b. Hasil kerja sesuai target
- c. Kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur
- d. Kemampuan kerjasama antar karyawan
- e. Kemampuan memberikan ide atau gagasan baru
- f. Kemampuan memanfaatkan sumber daya organisasi

B. Kajian Penelitian

1. Daniel Surjosuseno (2015), meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic”. Hasil analisis dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Ketut Edi Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu agus Jana Susila (2016), meneliti tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil analisis dari penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur.
3. Mira Hastin, Abdillah Jaya (2014), meneliti tentang “Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci”. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Gunung Tujuh, dimana nilai dari perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,92. Sedangkan dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh makna bahwa faktor pendidikan memberikan kontribusi sebesar 84,6% terhadap kinerja pegawai kantor camat Gunung Tujuh.
4. Tri Budi Setyawan (2014), meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor PDAM Boyolali. Kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Boyolali sedangkan lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Boyolali.
5. Rizon Pranata (2014), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamik Multifinance Tbk.

Arga Makmur Bengkulu”. Hasil pada penelitian ini adalah variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamik Multifinance Tbk. Arga Makmur Bengkulu. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t yang menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Masing-masing t_{hitung} sebesar 2,156 dan 2,225 dengan t_{tabel} 2,021 dengan tingkat probabilitas 0,038 dan 0,030 lebih kecil dari probabilitas alpha 0,05.

6. Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini (2016), meneliti tentang “Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, pendidikan terhadap motivasi kerja, pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.
7. I Kadek Yogi Setiawan (2015) , meneliti tentang “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Federal International Finance* (FIF) Group Cabang Singaraja”. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari $t_{hitung} 1,039 < t_{tabel} 1,99394$ atau p-value $0,302 > \alpha 0,05$. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat dari $9,641 > 1,99394$ atau p-value $0,000 < \alpha 0,05$ dan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari $47,542 > 3,13$ atau $0,000 < 0,05$.

8. Aliyyah Fauziyyah (2017), meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang, dengan $t_{hitung} 8,689$ dan $2,875 > t_{tabel} 2,0261$.
9. Resa Almustofa (2014), meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jakarta”. Hasil Penelitian Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Faizal Herdinawan (2018), meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Sayidiman Magetan.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 100 sampel yang diambil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan secara keseluruhan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2.1**Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Daniel Surjosuseno (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic.	Hasil analisis dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Salah satu variabel independen sama yaitu lingkungan kerja dan motivasi, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.	1. Perbedaan terletak pada salah satu variabel independen dimana dalam penelitian ini tidak membahas variabel independen pendidikan. 2. Perusahaan yang diteliti bukan perusahaan jasa
2.	Ketut Edi Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu agus Jana Susila (2016)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tri Makmur	Hasil analisis dari penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada.	Salah satu variabel independen sama yaitu tingkat pendidikan, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada salah satu variabel independen dimana dalam penelitian ini tidak membahas variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja.
3.	Mira Hastin, Abdillah Jaya (2014)	Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci.	Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Gunung Tujuh, dimana nilai dari perhitungan koefisien korelasi	Salah satu variabel independen sama yaitu pendidikan, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada salah satu variabel independen dimana dalam penelitian ini tidak membahas variabel independen lingkungan kerja dan

			sebesar 0,92. Sedangkan dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh makna bahwa faktor pendidikan memberikan kontribusi sebesar 84,6% terhadap kinerja pegawai kantor Camat Gunung Tujuh.		motivasi kerja.
4.	Tri Budi Setyawan (2014)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor PDAM Boyolali.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Boyolali sedangkan lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Boyolali.	Salah satu variabel independen sama yaitu lingkungan kerja dan motivasi, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada salah satu variabel independen dimana dalam penelitian ini tidak membahas variabel independen pendidikan.
5.	Rizon Pranata (2014)	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamik Multifinance Tbk. Arga Makmur Bengkulu	Hasil pada penelitian ini adalah variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamik Multifinance Tbk. Arga Makmur Bengkulu. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t yang menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Masing-masing t_{hitung} sebesar 2,156 dan 2,225 dengan t_{tabel} 2,021 dengan tingkat probabilitas 0,038 dan 0,030 lebih kecil dari probabilitas alpha 0,05	1. Salah satu variabel independen sama yaitu motivasi, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. 2. Sama-sama meneliti tentang perusahaan jasa.	1. Perbedaan terletak pada salah satu variabel independen dimana dalam penelitian ini tidak membahas variabel independen pendidikan dan lingkungan kerja. 2. Pada penelitian ini meneliti perusahaan jasa kredit.
6.	Desak Ketut Ratna Dewi, I	Pengaruh Pendidikan dan	Hasil penelitian ini menunjukkan	Salah satu variabel	Perbedaan terletak pada

	Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini (2016)	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja	bahwa ada pengaruh positif dari pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, pendidikan terhadap motivasi kerja, pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja	independen sama yaitu pendidikan dan motivasi, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan	salah satu variabel independen dimana dalam penelitian ini tidak membahas variabel independen lingkungan kerja.
7.	I Kadek Yogi Setiawan (2015)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. <i>Federal International Finance</i> (FIF) Group Cabang Singaraja	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari $t_{hitung} 1,039 < t_{tabel} 1,99394$ atau $p\text{-value } 0,302 > \alpha 0,05$. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat dari $9,641 > 1,99394$ atau $p\text{-value } 0,000 < \alpha 0,05$ dan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari $47,542 > 3,13$ atau $0,000 < 0,05$	Salah satu variabel independen sama yaitu klatar belakang pendidikan variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada salah satu variabel independen dimana dalam penelitian ini tidak membahas variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja..
8.	Aliyyah Fauziyyah (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang,	Salah satu variabel independen sama yaitu lingkungan kerja, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada salah satu variabel independen dimana dalam penelitian ini tidak membahas variabel independen pendidikan

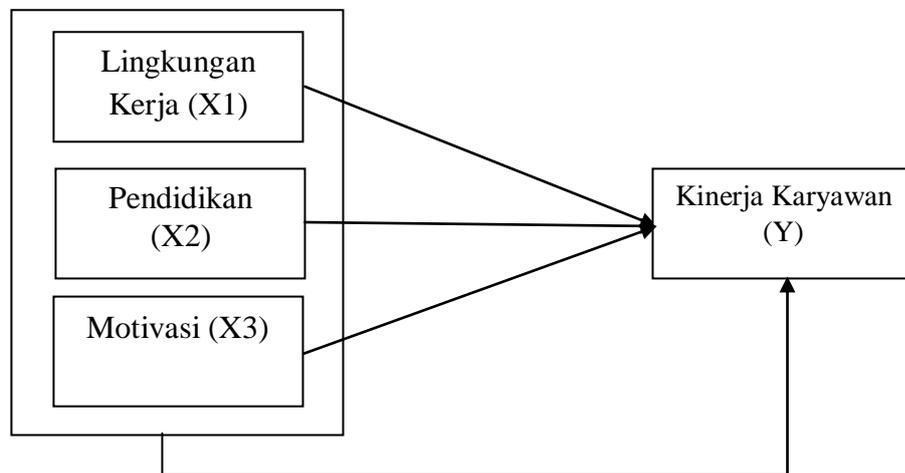
			dengan $t_{hitung} 8,689$ dan $2,875 > t_{tabel}$ 2,0261		dan motivasi kerja.
9.	Resa Almustofa (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jakarta	Hasil Penelitian Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Salah satu variabel independen sama yaitu lingkungan kerja dan motivasi, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada salah satu variabel independen dimana dalam penelitian ini tidak membahas variabel independen pendidikan.
10.	Faizal Herdinawan (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Sayidiman Magetan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 100 sampel yang diambil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan secara keseluruhan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.	Salah satu variabel independen sama yaitu lingkungan kerja dan motivasi, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada salah satu variabel independen dimana dalam penelitian ini tidak membahas variabel independen pendidikan.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka pemikiran atas rencana penelitian ini, yaitu pengaruh lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Hipotesis dalam hubungan ini berfungsi sebagai penunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban.²⁹

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

²⁹Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistik Untuk Ekonomi Dan Penelitian*, (Palembang :Citrabooks Indonesia,2010),hlm 205

1. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian Daniel Surjosuseno (2015), Aliyyah Fauziyyah (2017) Resa Almustofa (2014) Faizal Herdinawan (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Hipotesis 1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan pendidikan terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian Ketut Edi Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu agus Jana Susila (2016) Mira Hastin, Abdillah Jaya (2014) Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini (2016), menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian Tri Budi Setyawan (2014) Tri Budi Setyawan (2014) Yulianthini (2016) Resa Almustofa (2014) Faizal Herdinawan (2018), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja,

pendidikan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 4 : Lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Imara Palembang. Yang beralamat di JL. Jenderal Sudirman No. 1111 A Palembang 30128 – Indonesia. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi langsung oleh responden karyawan Hotel Imara Palembang.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (atau populasi) melalui kuisioner.³⁰

2. Sumber Data

Macam data yang dikumpulkan oleh penulis adalah :

a) Data Primer

Data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti.³¹ Dalam hal ini penulis mendapatkan data primer berupa hasil kuisioner yang diperoleh dari responden.

³⁰Syahruman Yusi & Umiyati Idris, *STATISTIKA Untuk Ekonomi dan Penelitian*, (Palembang: Citrabooks Indonesia, 2010), hlm. 4

³¹Suryani Hendriyadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Manajemen an Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2015), hlm.171

b) Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.³² Dalam hal ini penulis mendapatkan data sekunder berupa sejarah dan data karyawan Hotel Imara.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan.³³ Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan di Hotel Imara Palembang yang berjumlah 34 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.³⁴

Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.³⁵ Yang

³² Ibid., hlm.171

³³ Muhajirin dan Maya Panorama, Pendekatan Praktis Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif, (Yogyakarta: Idea Press, 2017), hlm 113

³⁴ Ibid., hlm 114

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*, Ed.revisi., cet-14 (: Rineka Cipta, 2010), hlm184-18

menjadi sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Imara Palembang sebanyak 34 karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan data penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara.³⁶ Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| 1. Jawaban Sangat Setuju (SS) | diberi bobot 5 |
| 2. Jawaban Setuju (S) | diberi bobot 4 |
| 3. Jawaban Ragu-ragu (RR) | diberi bobot 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju (TS) | diberi bobot 2 |
| 5. Jawaban Sangat tidak Setuju (STS) | diberi bobot 1 |

Dengan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif.³⁷

³⁶ Syahruman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika Untuk Ekonomi dan Penelitian*, (Palembang: Citrabooks Indonesia, 2010), hlm 8

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 93

E. Variabel-variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.³⁸ Adapun macam-macam variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang kemunculannya diasumsikan menjadi sebab munculnya variabel lain.³⁹ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang kemunculannya diasumsikan sebagai akibat dari adanya variabel sebab.⁴⁰ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

F. Definisi Operasional variabel

Definisi operasional merupakan salah satu unsur yang dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur sehingga peneliti dapat mengetahui hasil penelitian tersebut. Adapun pengukuran secara operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

³⁸ Ibid., hlm 38

³⁹ Mohammad Ali, *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm 75

⁴⁰ Mohammad Ali, *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm 76

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik	a. Pencahayaan b. Sirkulasi udara c. Kebisingan d. Warna e. Kelembaban udara f. Fasilitas g. Hubungan Karyawan h. Keamanan dalam pekerjaan	Skala Ordinal
Pendidikan	1. Pendidikan formal 2. Pendidikan non formal	a. Jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh karyawan b. kesesuai jurusan	Skala Ordinal
Motivasi	1. <i>Need for Achievement</i> (Kebutuhan akan prestasi) 2. <i>Need for Affiliation</i> (kebutuhan akan lingkungan yang bersahabat dan dapat bekerja sama dalam bergorganisasi) 3. <i>Need for Power</i> (Kebutuhan akan kekuatan/ kekuasaan)	a. Suka pekerjaan yang menunjukkan kemampuan b. Suka membuat rencana kerja c. Mampu bekerja sama d. Membantu teman dalam menyelesaikan pekerjaan e. Mampu memimpin f. Mempunyai pengaruh	Skala Ordinal
Kinerja Karyawan	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif	a. Hasil pekerjaan yang memenuhi standar b. Hasil kerja sesuai target c. Kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur d. Kemampuan kerjasama antar karyawan e. Kemampuan memberikan ide atau gagasan baru f. Kemampuan memanfaatkan sumber daya organisas	Skala Ordinal

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber teori

G. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan variabel.⁴¹ Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan menentukan nilai tabel koefisien korelasi (r) pada derajat bebas (db) = $n-2$, dalam hal ini n (jumlah responden) dan k (variabel bebas). Jika r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel maka item instrumen dinyatakan valid.⁴²

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari koefisien alpha (α) dari *cronbach*. Jika r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel maka item instrumen dinyatakan reliabel.⁴³ Metode *cronbach's alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50).⁴⁴

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm, 125

⁴² Maman Abdurahman, Dkk, *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Cv. Pustaka Setia, 2011), hlm 54

⁴³ Ibid., hlm 56

⁴⁴ Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS* (Jakarta: Mediakom, 2012), hlm 90

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik. Persyaratan normalitas sebaran data, yaitu jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan berada pada area disekitar garis lurus.⁴⁵

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen variabel dependennya menjadi terganggu. Pendeteksian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factors* (VIF) dan nilai *tolerance*.⁴⁶

1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10

⁴⁵ Alberrrt Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, Dan Praktik Penelitian Bisnis, (Dilengkapi Perhitungan Data Dengan IBM SPSS 22,0)*, (Bandung: Alfabeta), hlm 157

⁴⁶ Agus Tri Basuki & Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis, (Dilengkapi Aplikasi Spss & Eviews)*, Cet-1 (Jakarta: PT .Rajagrafindo Persada, 2016), Hlm.62

- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10

Dengan melihat nilai VIF :

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.

c) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, titik dan tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.⁴⁷

d) Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Salah satu cara untuk menguji

⁴⁷ Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta; PT. Pustaka Baru, 2015), hlm117

apakah model tersebut linear atau tidak dengan menggunakan *uji lagrange multiplier*, uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai c^2 hitung atau ($n \times R^2$). Langkah – langkah pengujiannya⁴⁸:

- 1) Lakukan regresi dengan persamaan utama

$$Y = f (x_1, x_2, x_3, \dots x_n)$$

- 2) Jika dianggap persamaan utama tersebut benar spesifikasinya, maka nilai residualnya harus dihubungkan dengan nilai kuadrat variable independen dengan persamaan regresi :

$$U_t = b_o + b_1x_1^2 + b_1x_2^2 + b_1x_3^2 + \dots b_nx_n^2$$

- 3) Dapatkan nilai R^2 untuk menghitung c^2 hitung
- 4) Jika c^2 hitung $>c^2$ tabel, maka hipotesis yang menyatakan model linear ditolak.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang akan dipakai adalah teknik analisis regresi berganda untuk memperoleh gambaran. Yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan hotel imara palembang dan independennya adalah lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen, maka digunakan model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3\dots + b_nX_n$$

⁴⁸Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23,ed. delapan (Badan Penerbit Universitas Diponegoro; Semarang,,2016), hlm 162

Dimana Y adalah variabel Dependen (terikat, X adalah variabel Independen (bebas).

Keterangan :

Y	= kinerja karyawan hotel imara di Palembang
X ₁	= lingkungan kerja
X ₂	= pendidikan
X ₃	= motivasi
b ₁	= koefisien regresi variabel antara X ₁ dan Y
b ₂	= koefisien regresi variabel antara X ₂ dan Y
b ₃	= koefisien regresi variabel antara X ₃ dan Y
a	=konstanta

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasi. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis atau daerah dimana H₀ ditolak. Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H₀ diterima.⁴⁹

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas atau terikat secara terpisah atau parsial serta penerimaan atau penolakan hipotesa. Pengujian ini dilakukan berdasarkan perbandingan

⁴⁹*Ibid.,*

nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} (nilai hitung tabel kritis) dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel.

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan atau uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen yaitu Kualitas Produk (X_1), Faktor Pribadi (X_2), dan Faktor Sosial (X_3) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian (H_0). Tingkat signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari F tabel ditentukan dari derajat bebas (db) = $n-k-1$, taraf nyata (α) beserta nilai F_{tabel} , taraf nyata dari f tabel ditentukan dengan derajat bebas (db) = $n-k-1$.

- 1) H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.
- 2) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 antara nol sampai dengan satu: $0 \leq R^2 \leq 1$.⁵⁰

⁵⁰Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangan*, Edisi Kedua, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm 97

Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase variabel independen (X) terhadap variasi variabel dependen (Y) secara bersama-sama adalah 100%. Jadi, seluruh variasi disebabkan oleh variabel independen (X), tidak ada variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen (Y). Makin dekat R^2 dengan satu, makin cocok garis regresi untuk meramalkan Y. Oleh karena itu, R^2 dipergunakan sebagai suatu kriteria untuk mengukur cocok tidaknya suatu garis regresi untuk meramalkan variabel tak bebas Y.⁵¹

⁵¹Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hlm 130-131

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah dan Gambaran Umum Perusahaan

Hotel Imara Palembang adalah salah satu hotel di bintang tiga di kota Palembang yang mulai resmi beroperasi pada tanggal 14 Februari 2008. Ada beberapa pergantian nama hotel sesuai dengan operator manajemen yang bekerja sama dengan pihak pemilik hotel, dengan periode sebagai berikut :⁵²

- a) Bulan Februari 2008 sampai dengan Februari 2013 dengan nama Sahid Imara Hotel
- b) Bulan Februari 2013 sampai dengan November 2014 dengan nama *Swissbell Inn Imara Sudirman*
- c) November 2014 sampai dengan saat ini dengan nama Imara Hotel

Hotel Imara Palembang berada pada lokasi strategis dan dibangun dengan konsep arsitektur bangunan bergaya Eropa. Hotel Imara Palembang bertempat di JL. Jendral Sudirman No. 1111 Palembang – 30128. Adapun fasilitas yang ada di Hotel Imara Palembang antara lain yaitu berupa pilihan jenis kamar serta fasilitas yang dapat dinikmati oleh pengunjung. Hotel imara memiliki 73 kamar, terdiri dari 26 Kamar Superior, 22 kamar *Delux*, 22 kamar *Business*, dan 2 kamar *Suite*. Kemudian Hotel Imara menyediakan fasilitas ruang pertemuan (meeting room) sebanyak 4 ruangan antara lain,

⁵²Dokumentasi Hotel Imara Palembang

Mozart, Bethoven, Pavarotti I dan Pavarotti II. Memiliki *Lim's Garden Restaurant* di area *lobby*, *Picasso Restaurant* di lantai 8, *Da Vinci Sky Lounge* di lantai 9, *Beau Spa* di lantai 2, Jasa laundry dan *dry cleaning* dan fasilitas penyewaan mobil jika ada tamu yang bekunjung tidak membawa kendaraan pribadi untuk menikmati jalan Kota Palembang.⁵³

Adapun visi dan misi Hotel Imara Palembang, yaitu sebagai berikut:⁵⁴

VISI

Kami berusaha untuk menjadi hotel yang membuat kesan yang berbeda dan memberikan kesan positif dengan semua kalangan:

- a) Sumber Daya Manusia: Kami mengembangkan dengan tim yang berbakat dengan sikap positif, kreatif dan inovatif serta dengan pengalaman yang sangat baik yang membuat tamu kami senang, tersenyum dengan kepuasan.
- b) Mitra Kerja: Kami bersama-sama untuk menciptakan tekad yang kuat, hubungan jangka panjang dan hubungan saling menghargai/

MISI

Kami bertujuan untuk memberikan pelayanan hotel yang berkualitas dengan pelayanan yang ramah dengan desain yang unik yang akan membuat orang senang dan tersenyum dan kepuasan kepada seluruh kalangan

⁵³ Dokumentasi Hotel Imara Palembang

⁵⁴ Dokumentasi Hotel Imara Palembang

2. Karakteristik Responden

a) Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 4.1
JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	28	82.4	82.4	82.4
Valid perempuan	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber :Data Primer Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan table 4.1 dari 34 responden diperoleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (82,4%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang (17,6%). Artinya responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki.

b) Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Table 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18 – 25	7	20.6	20.6	20.6
Valid 26 – 33	18	52.9	52.9	73.5
d 34 – 41	8	23.5	23.5	97.1
42 – 50	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber :Data Primer Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan table 4.2 dari 34 responden diperoleh responden berusia 18-25 tahun sebanyak 7 orang (20,6%), responden berusia 26-33 tahun sebanyak 18 orang (52,9%), responden berusia 34-41 tahun

sebanyak 8 orang (23,5%) dan responden berusia 42-50 tahun sebanyak 1 orang (2,9%). Artinya responden terbanyak adalah karyawan yang berusia 26-33 tahun.

c) Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / SMK	17	50.0	50.0
	Diploma 1	10	29.4	79.4
	S1	7	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan table 4.3 dari 34 responden diperoleh responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang (50%), responden berpendidikan Diploma 1 sebanyak 10 orang (29,4%), responden berpendidikan S1 sebanyak 7 orang (20,6%). Artinya responden terbanyak adalah karyawan berpendidikan SMA/SMK.

d) Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Table 4.4
Lamanya bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 4	23	67.6	67.6
	5 – 9	10	29.4	97.1
	10 – 14	1	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan table 4.4 dari 34 responden diperoleh responden dengan lama bekerja 1-4 tahun sebanyak 23 orang (67,6%), responden lama bekerja 5-9 tahun sebanyak 10 orang, dan responden lama bekerja 10-14 tahun sebanyak 1 orang (2,9%). Artinya responden terbanyak adalah dengan lama bekerja selama 1-4 tahun.

3. Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan r_{Hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) $n-2$. Dalam hal ini adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df, yaitu $34 - 2 = 32$ dengan alpha 0,05. Sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2869. Jika dihitung untuk masing-masing butir pernyataan (dapat dilihat pada kolom *correcte item total corelation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r_{Hitung} positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja 1	0,700	0,2869	Valid
	Lingkungan Kerja 2	0,734	0,2869	Valid
	Lingkungan Kerja 3	0,636	0,2869	Valid
	Lingkungan Kerja 4	0,782	0,2869	Valid

Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja 5	0,747	0,2869	Valid
Pendidikan (X2)	Pendidikan 1	0,655	0,2869	Valid
	Pendidikan 2	0,674	0,2869	Valid
	Pendidikan 3	0,815	0,2869	Valid
	Pendidikan 4	0,809	0,2869	Valid
Motivasi (X3)	Motivasi 1	0,708	0,2869	Valid
	Motivasi 2	0,627	0,2869	Valid
	Motivasi 3	0,675	0,2869	Valid
	Motivasi 4	0,679	0,2869	Valid
	Motivasi 5	0,733	0,2869	Valid
	Motivasi 6	0,532	0,2869	Valid
Kinerja (Y)	Kinerja 1	0,473	0,2869	Valid
	Kinerja 2	0,520	0,2869	Valid
	Kinerja 3	0,808	0,2869	Valid
	Kinerja 4	0,576	0,2869	Valid
	Kinerja 5	0,831	0,2869	Valid
	Kinerja 6	0,782	0,2869	Valid

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa masing-masing item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai $r_{Hitung} > r_{tabel}$ dan r_{Hitung} bernilai positif. Oleh karena semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam dalam penelitian ini, kriteria yang digunakan yaitu dengan teknik *cronbach alpha* $> 0,60$. Sehingga, apabila diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabelitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	9 Item Pernyataan	0,761	0,60	Reliabel
Pendidikan (X2)	4 Item Pernyataan	0,742	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	7 Item Pernyataan	0,720	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8 Item Pernyataan	0,747	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 bahwa seluruh nilai *cronbach alpha* melebihi nilai *alpha*. Karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

4. Hasil Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal

atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* nilai sig . 0,05, maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.7
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

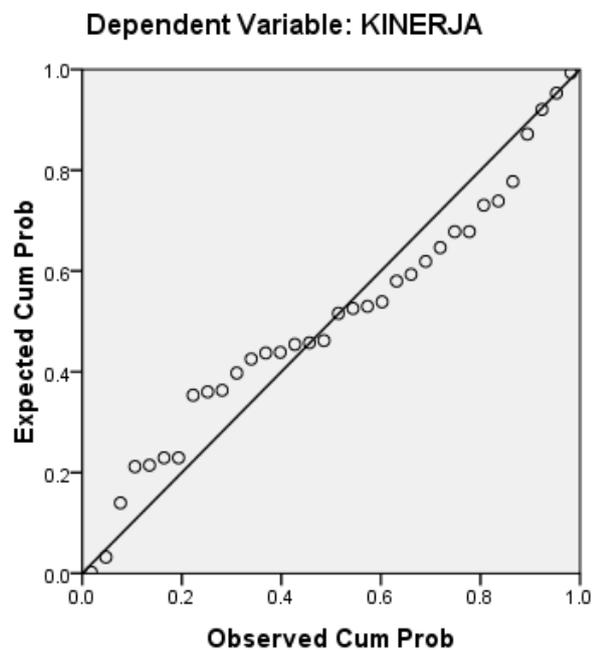
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36490944
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.108
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.510

a. Test distribution is Normal.

Sumber :Data Primer Diolah SPSS 20, 2018

Gambar 4.1
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber :Data Primer Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.7 pada uji *Kolomogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan *Kolomogorov Smirnov* signifikan pada $0,510 > 0,05$. Pada gambar 4.1 grafik normal P-P/plot juga menunjukkan titik-titik menyebar sekitargaris dan mengikuti garis diagonal dan dengan demikian

data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,1$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.489	2.046
	Pendidikan	.337	2.966
	Motivasi	.540	1.851

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 20, 2018

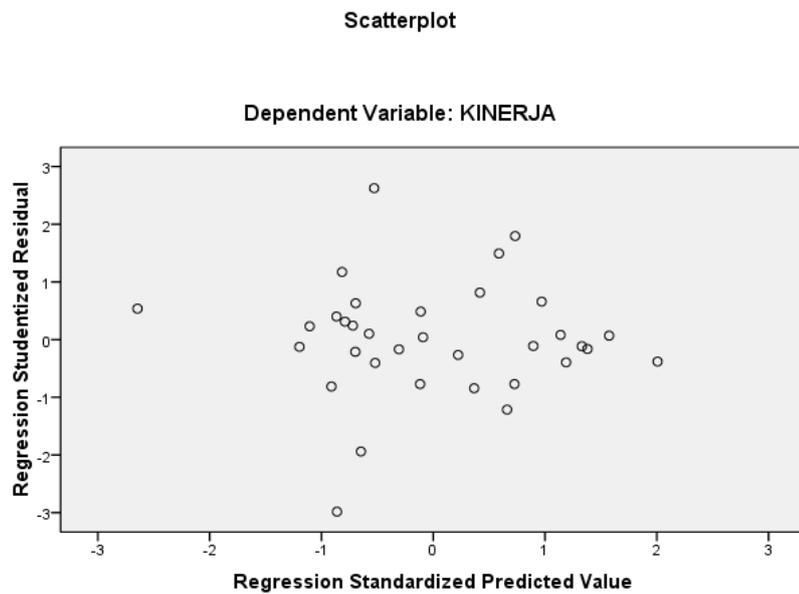
Berdasarkan output diatas pada tabel 4.8 diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen $> 0,10$. Nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel independen < 10 . Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu observasi ke observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heterokedastisitas. Tidak terjadi heterokedastisitas jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data lewat program SPSS antara ZPRED (sumbu X=Y hasil prediksi) dan SRESID (sumbu Y-Y prediksi – Y riil) menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hasil dari uji heterokedastisitas dengan menggunakan program SPSS 20 adalah sebagai berikut

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber :Data Primer diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan hasil output diatas pada gambar 4.2, menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bebas heterokedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan variabel lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi kerja.

4) Uji Linieritas

Uji linearitas untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Apabila c^2 hitung $<$ c^2 tabel

maka bersifat linear atau sebaliknya. Uji linearitas dalam penelitian ini dengan melihat uji Lagrange Multiplier.

Tabel 4.9
Model Summary^b

Model	R Square
1	.002

Sumber :Data Primer diolah SPSS 20, 2018

Hasil output diatas menunjukkan bahwa pada persamaan 1 diatas nilai R^2 sebesar 0.002 dengan jumlah observasi (n) yaitu 34, maka besar c^2 hitung = $34 \times 0.002 = 0.068$. nilai ini dibandingkan dengan $df=34$ dan tingkat signifikansi 0,05 di dapat nilai c^2 tabel sebesar 48,6. Disimpulkan bahwa c^2 hitung (0.068) < c^2 tabel (48,6) maka terdapat adanya hubungan linear.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	6.601	3.236
Lingkungan Kerja	.455	.188
Pendidikan	.225	.265
Motivasi	.514	.165

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber :Data Primer Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 4. Diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 6,601 + 0,455X_1 + 0,225X_2 + 0,541X_3$$

Koefisien-koefisien hasil dari persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 6,601

Jika variabel lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 6,601.

b. Koefisien Lingkungan Kerja X1

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,455. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,455.

c. Koefisien Pendidikan X2

Nilai koefisien pendidikan sebesar 0,225. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pendidikan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,225.

d. Koefisien Motivasi X3

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,541. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,541.

6. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, digunakan mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas lingkungan kerja, pendidikan, motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t, pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.040	.050
	Lingkungan Kerja	2.419	.022
	Pendidikan	-.852	.401
	Motivasi	3.119	.004

*sumber:*Data Primer Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{Hitung} 2,419 >$ dari $t_{Tabel} 2,045$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pendidikan diperoleh $t_{Hitung} -0,852 <$ dari $t_{Tabel} 2,045$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh $t_{Hitung} 3,119 >$ dari $t_{Tabel} 2,045$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas lingkungan kerja, pendidikan dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama.

Tabel 4.12
Uji Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	184.967	3	61.656	10.022	.000 ^a
Residual	184.562	30	6.152		
Total	369.529	33			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Data Primer diolah SPSS 20, 2018

Dari uji ANNOVA atau F tes di dapat nilai F hitung sebesar 10,022 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh

lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi, untuk mengetahui besarnya kontribusi lingkungan kerja, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel Determinasi Simultan.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.501	.451	2.48034

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pendidikan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber :Data Primer Diolah SPSS 20, 2018

Besarnya tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,501. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50,1% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di lihat berdasarkan dari hasil perhitungan secara parsial yang diperoleh $t_{Hitung} 2,419$ dan $t_{tabel} 2,045$ dengan sig. $0,022$ dimana $t_{Hitung} > t_{tabel}$ ($2,419 > 2,045$) maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik akan mempengaruhi kinerja para karyawan Hotel Imara Palembang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di lihat berdasarkan dari hasil perhitungan secara parsial yang diperoleh

$t_{Hitung} - 0,852$ dan $t_{tabel} 2,045$ dengan sig. 0,586, dimana $t_{Hitung} < t_{tabel}$ ($-0,852 < 2,045$) maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang telah ditempuh oleh setiap karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja para karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Kadek Yogi Setiawan (2015) Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Federal International Finance (FF) Group Cabang Sngaraja yang menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di lihat berdasarkan dari hasil perhitungan secara parsial yang diperoleh $t_{Hitung} 3,119$ dan $t_{tabel} 2,045$ dengan sig. 0,004 dimana $t_{Hitung} > t_{tabel}$ ($3,119 > 2,045$) maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan baik itu berupa insentif, hubungan antara atasan kepada bawahan, hubungan sesama rekan kerja dan jaminan kerja yang telah diberikan kepada karyawan , yang pada akhirnya membuat karyawan merasa senang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yessi Seftiani, Gimin, dan Fenny Trisnawati Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan dan

Pelatihan Kehutanan Pekanbaru yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Imara Palembang, hal ini dilihat berdasarkan hasil perhitungan secara simultan yang diperoleh F_{Hitung} 10,022 dan F_{Tabel} 2,69 dengan sig 0,000 dimana $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ ($10,022 > 2,69$) maka hipotesis diterima.

Hal ini menyatakan bahwa secara simultan semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Imara Palembang. Dilihat juga dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas sebesar 50,1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Imara Palembang. Hal ini dilihat berdasarkan oleh nilai $t_{Hitung} 2,419 < t_{Tabel} 2,045$ dengan sig. 0,022 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Tidak terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Imara Palembang. Hal ini dilihat berdasarkan oleh nilai $t_{Hitung} -0,852 < t_{Tabel} 2,045$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya secara parsial pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Imara Palembang. Hal ini dilihat berdasarkan oleh nilai $t_{Hitung} 3,119 > t_{Tabel} 2,045$ dengan sig. 0,004 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial dan signifikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Imara Palembang. Hal ini dilihat dari berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,022 > 2,69$), yang artinya secara simultan atau bersama variabel independen lingkungan kerja, pendidikan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan terkait dengan penelitian adalah:

1. Bagi perusahaan perlu meningkatkan lagi motivasi yang telah di berikan kepada karyawan agar mampu meningkatkan gairah kerja karyawan dan menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel – variabel yang lain diluar darivariabel ini sehingga memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal – hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

LAMPIRAN



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri No. 1 KM 3,5 Palembang (30126), Telp. (0711) 353347

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/i Karyawan
Hotel Imara Palembang
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk memenuhi syarat bagi peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir (skripsi) program studi S1 Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, maka saya :

Nama : Hapsoh Destiana
Nim : 14190119
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam

Bermaksud melakukan penelitian dengan meminta informasi dari Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk mengukur adakah “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang”. Kuesioner inisemata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pekerjaan. Kami akan menjagakerahasiaan jawaban yang telah diberikan. Atas bantuan dan kesediannya saya ucapkan terima kasih. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang.

Hormat saya

Hapsoh Destiana

14190119

A. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden:

1. Usia : 18 – 25 Tahun 26 – 33 Tahun
 34 – 41 Tahun 42 - 50 Tahun
 Lainnya
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMP S1
 SMA S2
 DIPLOMA S3
4. Jabatan :
5. Lamanya Bekerja :

**Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/
Ibu/ Saudara/ I*

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah jawaban sesuai dengan pernyataan berikut dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia. Keterangan pilihan jawaban yang tersedia sebagai berikut :

- A. Sangat Setuju (SS)
B. Setuju (S)
C. Ragu-ragu (RR)
D. Tidak Setuju (TS)
E. Sangat Tidak Setuju (STS)

C. PERNYATAAN

1. Lingkungan Kerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan di perusahaan ini membantu saya dalam proses bekerja					
2.	Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Penerangan/pencahayaannya di tempat bekerja membantu saya dalam melakukan pekerjaan					
4.	Sirkulasi udara yang baik di tempat kerja membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5.	Adanya satpam / petugas keamanan membuat saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan di dalam kantor					

2. Pendidikan

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Semakin tinggi jenjang pendidikan semakin tinggi pula jabatannya					
2.	Semakin tinggi jenjang pendidikan yang diambil semakin berkualitas pekerjaan yang dilakukan					
3.	Posisi / jabatan yang di dapatkan sesuai dengan pendidikan / kemampuan					
4.	Penempatan posisi yang sesuai kemampuan mempermudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					

3. Motivasi

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Gaji / uang insentif yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, seperti untuk dapat makan dan minum secara wajar dan memenuhi kebutuhan akan tempat tinggal					
2.	Mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kesehatan dari perusahaan					
3.	Mempunyai kelompok kerja yang kompak					
4.	Jika sudah pensiun perusahaan memberikan jaminan hari tua					
5.	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat bagi karyawan yang memenuhi syarat					
6.	Merasa senang apabila pimpinan memberi pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan					

4. Kinerja Karyawan

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah diberikan					
3.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan					
4.	Masuk dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

5.	Melakukan koordinasi kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan					

1. Distribusi Karakteristik Responden

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	28	82.4	82.4	82.4
Valid perempuan	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18 - 25	7	20.6	20.6	20.6
26 - 33	18	52.9	52.9	73.5
Valid 34 - 41	8	23.5	23.5	97.1
42 - 50	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA / SMK	17	50.0	50.0	50.0
Diploma 1	10	29.4	29.4	79.4
Valid S1	7	20.6	20.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Lamanyabekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1 – 4	23	67.6	67.6	67.6
	5 – 9	10	29.4	29.4	97.1
	10 – 14	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

2. Uji Validitas & Reliabilitas
a. Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	Lingkungankerja
X11	Pearson Correlation	1	.472**	.230	.466**	.408*	.700**
	Sig. (2-tailed)		.005	.192	.005	.017	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X12	Pearson Correlation	.472**	1	.355*	.476**	.406*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.005		.039	.004	.017	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X13	Pearson Correlation	.230	.355*	1	.301	.301	.636**
	Sig. (2-tailed)	.192	.039		.084	.084	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X14	Pearson Correlation	.466**	.476**	.301	1	.577**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.005	.004	.084		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X15	Pearson Correlation	.408*	.406*	.301	.577**	1	.747**

	Sig. (2-tailed)	.017	.017	.084	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.700**	.734**	.636**	.782**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	5

b. Variabel Pendidikan

Correlations

		X21	X22	X23	X24	pendidikan
X21	Pearson Correlation	1	.295	.400*	.264	.655**
	Sig. (2-tailed)		.090	.019	.131	.000
	N	34	34	34	34	34
X22	Pearson Correlation	.295	1	.358*	.460**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.090		.038	.006	.000
	N	34	34	34	34	34

X23	Pearson Correlation	.400*	.358*	1	.600**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.019	.038		.000	.000
	N	34	34	34	34	34
X24	Pearson Correlation	.264	.460**	.600**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.131	.006	.000		.000
	N	34	34	34	34	34
Pendidikan	Pearson Correlation	.655**	.674**	.815**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	4

c. Variabel Motivasi

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	X36	motivasi
X31	Pearson Correlation	1	.661**	.185	.155	.277	.332	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.295	.382	.112	.055	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X32	Pearson Correlation	.661**	1	.099	.300	.404*	.000	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000		.577	.085	.018	1.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X33	Pearson Correlation	.185	.099	1	.554**	.567**	.318	.675**
	Sig. (2-tailed)	.295	.577		.001	.000	.067	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X34	Pearson Correlation	.155	.300	.554**	1	.775**	.149	.679**
	Sig. (2-tailed)	.382	.085	.001		.000	.400	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X35	Pearson Correlation	.277	.404*	.567**	.775**	1	.125	.733**
	Sig. (2-tailed)	.112	.018	.000	.000		.483	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X36	Pearson Correlation	.332	.000	.318	.149	.125	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.055	1.000	.067	.400	.483		.001
	N	34	34	34	34	34	34	34

Motivas i	Pearson Correlation	.708**	.627**	.675**	.679**	.733**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	6

d. Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	-.035	.246	.202	.318	.275	.473**
	Sig. (2-tailed)		.844	.161	.252	.067	.116	.005
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	-.035	1	.612**	-.058	.374*	.255	.520**
	Sig. (2-tailed)	.844		.000	.743	.029	.146	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34

Y3	Pearson Correlation	.246	.612**	1	.302	.535**	.567**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.161	.000		.083	.001	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.202	-.058	.302	1	.384*	.312	.576**
	Sig. (2-tailed)	.252	.743	.083		.025	.073	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.318	.374*	.535**	.384*	1	.696**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.067	.029	.001	.025		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	.275	.255	.567**	.312	.696**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.116	.146	.000	.073	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Kinerja	Pearson Correlation	.473**	.520**	.808**	.576**	.831**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	6

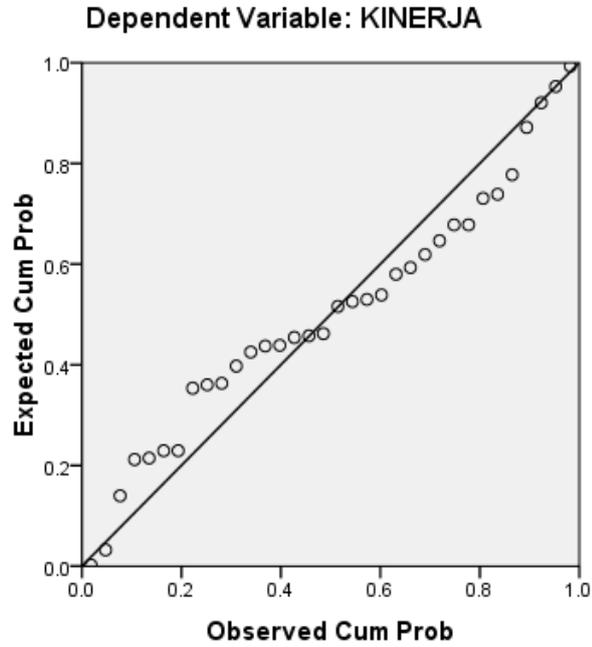
3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lingkungankerja	pendidikan	motivasi	Unstandardized Residual
N		34	34	34	34
Normal Parameters ^a	Mean	19.2353	15.9118	24.0588	.0000000
	Std. Deviation	3.28503	2.81088	3.56703	2.36490944
Most Extreme Differences	Absolute	.147	.134	.130	.141
	Positive	.147	.134	.130	.108
	Negative	-.130	-.124	-.119	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.855	.782	.757	.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.458	.573	.615	.510

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



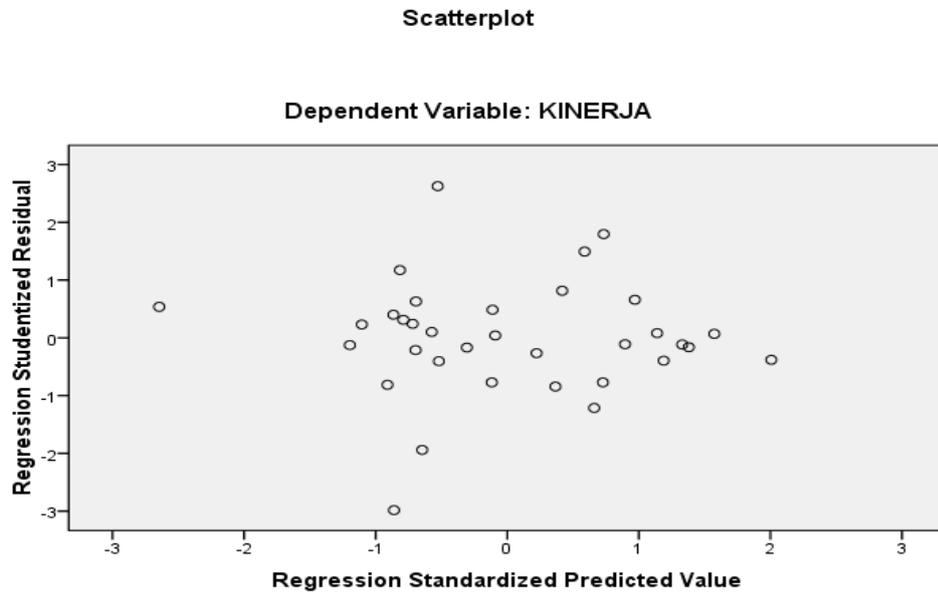
4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.601	3.236		2.040	.050		
Lingkungan Kerja	.455	.188	.446	2.419	.022	.489	2.046
Pendidikan	-.225	.265	-.189	-.852	.401	.337	2.966
Motivasi	.514	.165	.548	3.119	.004	.540	1.851

a. Dependent Variable:
Kinerjakaryawan

5. Uji Heterokedastisitas



6. Uji Linieritas (Uji Lagrange Multiplier)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.041 ^a	.002	-.098	2.47820528

a. Predictors: (Constant), x3_kuadrat, x1_kuadrat, x2_kuadrat

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.601	3.236		2.040	.050
	Lingkungan kerja	.455	.188	.446	2.419	.022
	Pendidikan	.225	.265	-.189	-.852	.401
	Motivasi	.514	.165	.548	3.119	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

8. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.601	3.236		2.040	.050
	Lingkungan kerja	.455	.188	.446	2.419	.022
	Pendidikan	.225	.265	-.189	-.852	.401
	Motivasi	.514	.165	.548	3.119	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Responden	Lingkungan Kerja (X1)
------------------	------------------------------

9. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.967	3	61.656	10.022	.000 ^a
	Residual	184.562	30	6.152		
	Total	369.529	33			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pendidikan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

10. Tabulasi Data

	L1	L2	L3	L4	L5	TOTAL
1	5	4	4	4	3	20
2	3	3	3	4	4	17
3	4	4	2	2	3	15
4	4	4	3	4	2	17
5	4	4	3	3	4	18
6	4	4	5	4	4	21
7	4	3	3	4	3	17
8	3	5	2	5	5	20
9	5	5	4	4	4	22
10	3	4	3	3	4	17
11	4	4	3	5	4	20
12	2	3	3	3	4	15
13	3	3	2	2	1	11
14	4	4	4	3	3	18
15	3	3	4	3	4	17
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	2	5	5	22
19	5	2	2	4	4	17
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	3	5	5	23
22	4	4	2	3	4	17

23	4	4	4	3	4	19
24	4	5	5	3	4	21
25	4	4	4	3	4	19
26	5	4	5	4	5	23
27	3	5	5	5	3	21
28	3	3	4	3	4	17
29	4	4	4	5	4	21
30	5	5	5	5	5	25
31	3	3	4	4	4	18
32	3	4	4	3	3	17
33	3	4	3	3	3	16
34	3	3	4	4	4	18

Responden	Pendidikan (X2)				
	P1	P2	P3	P4	Total
1	4	5	4	3	16
2	3	4	4	3	14
3	4	4	3	3	14
4	4	3	3	3	13
5	4	4	2	2	12
6	5	5	5	3	18
7	5	5	4	3	17

8	5	2	5	3	15
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	4	19
11	2	5	3	4	14
12	3	3	3	1	10
13	3	3	2	3	11
14	3	4	4	3	14
15	3	4	4	3	14
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	3	5	5	5	18
19	2	4	5	5	16
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	4	5	5	3	17
23	4	5	5	5	19
24	5	5	5	5	20
25	3	4	3	3	13
26	4	5	4	5	18
27	4	4	5	4	17
28	5	5	5	3	18
29	3	4	5	3	15
30	5	4	4	5	18
31	4	5	2	2	13

32	4	4	4	3	15
33	3	4	3	3	13
34	3	4	4	3	14

Responden	Motivasi (X3)						
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	TOTAL
1	4	4	3	4	4	4	23
2	3	4	3	4	4	3	21
3	5	4	2	4	4	4	23
4	3	3	4	4	4	3	21
5	2	1	5	4	4	5	21
6	4	3	4	4	3	4	22
7	5	4	3	2	4	3	21
8	1	3	5	5	5	1	20
9	5	4	4	4	4	4	25
10	5	5	3	4	4	4	25
11	3	4	3	5	4	3	22
12	2	4	3	5	5	3	22
13	3	3	3	3	3	2	17
14	3	3	3	4	4	4	21
15	3	3	4	4	4	4	22
16	5	5	5	5	5	5	30

17	5	5	5	5	5	3	28
18	5	5	5	5	5	2	27
19	5	5	5	5	5	3	28
20	5	5	3	5	5	3	26
21	5	5	5	5	5	3	28
22	4	4	4	5	5	4	26
23	5	4	5	5	5	5	29
24	5	4	4	5	5	4	27
25	3	5	2	3	3	3	19
26	4	5	5	4	5	5	28
27	3	3	4	5	5	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	3	3	2	3	4	2	17
30	4	4	5	4	4	5	26
31	4	4	5	5	5	5	28
32	3	4	4	4	4	3	22
33	4	4	4	4	4	3	23
34	4	5	4	5	5	3	26

Responden	Kinerja Karyawan (Y)						
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	TOTAL
1	4	3	4	4	4	5	24
2	4	3	3	4	3	3	20

3	3	3	2	2	3	2	15
4	5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	4	29
6	4	4	4	3	3	5	23
7	4	4	4	3	3	3	21
8	5	3	3	1	3	3	18
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	3	4	4	3	4	22
11	5	3	3	5	3	3	22
12	5	5	3	3	3	3	22
13	5	3	3	2	3	3	19
14	5	4	4	4	3	3	23
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	3	5	5	28
17	5	5	5	3	5	5	28
18	5	5	5	3	5	5	28
19	5	3	4	5	5	5	27
20	5	3	4	5	5	5	27
21	5	3	3	5	5	5	26
22	4	4	4	4	4	5	25
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	4	5	5	5	5	29
25	5	3	3	4	4	4	23
26	5	4	5	4	5	4	27

27	5	3	5	5	3	3	24
28	5	3	4	4	3	4	23
29	2	5	4	4	4	3	22
30	5	5	5	4	4	4	27
31	5	4	4	5	4	4	26
32	4	4	4	4	3	4	23
33	4	4	4	4	3	4	23
34	5	3	3	5	4	3	23



SURAT KETERANGAN

No. : 233/LO/HR-IHP/VII/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini HRD Imara Hotel Palembang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Hapsoh Destiana
NIM : 14190119
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Kekhususan : Ekonomi Syariah
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL IMARA PALEMBANG

Bahwa benar yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Imara Hotel Palembang Khusus guna mengumpulkan data dalam penyusunan Tugas Akhir / Skripsi pada tanggal 9 Juli 2018.

Demikianlah untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat : di Palembang
Pada Tanggal : 18 Juli 2018

HRD
IMARA HOTEL PALEMBANG

CAHYA ARIA
NIP : 05201503004



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Hapsoh Destiana
NIM : 14190119
Fakultas/Jurusan : FEBI / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang
Pembimbing I : RA. Ritawati, SE., M.H.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	20 - 05 - 2018	Perbaikan Objek penelitian	[Signature]
2.	07 - 08 - 2018	Perbaikan Bab I	[Signature]
3.	08 - 08 - 2018	Perbaikan Bab I	[Signature]
4.	14 - 08 - 2018	Acc Bab I Lanjut Bab II	[Signature]
5.	15 - 08 - 2018	Acc setelah perbaikan lanjut ke Bab III	[Signature]
6.	20 - 08 - 2018	Acc Bab III setelah perbaikan	[Signature]
7.	20 - 08 - 2018	Acc Quisioner	[Signature]
8.	18 - 09 - 2018	Acc Bab IV, dan V ————— 000 ————— Lanjut ke Sidang Munagasyah!	[Signature] 18/9/18



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Hapsah Destiana
NIM : 14190119
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Imara Palembang
Pembimbing II : Zuul Fitriani Umari, M.H.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
01	Rabu / 10-5-2018	- Perbaiki later belakang - Tata penulisan sesuai buku - panduan	24
02	Rabu / 16-5-2018	- Tambahkan ayat kinerja - Tambahkan nama jely font	24
03.	Jumat / 8-6-2018	- ACC Bab I Lanjutkan ke Pembimbing I	24
04.	Senin / 2-7-2018	- Tambahkan dan langsung jelaskan ayat yg terkan dus bab ii.	24
05.	Rabu / 4-7-2018	- Perbaiki tabel - Penulisan - Sumber harus ada	24



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Hapsah Destiana
NIM : 14190119
Fakultas/Jurusan : FEBI / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang

Pembimbing II : Zuul Fitriani Umari, M.H.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
6.	Senin / 30-7-2018	Acc Bab II Lanjutan	Z
7	Selasa / 2-8-2018	Perbaiki sampel Perbaiki kekhawatiran di tabel	Z
8.	Senin / 6-8-2018	- Perbaiki Kursioner - Acc Bab III - Lanjutkan ke paragraf I.	Z
9.	Selasa / 7.8-2018	- Acc Kursioner	
10	Senin / 3-9-2018	Perbaiki paragraf	Z



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Hapsoh Destiana
NIM : 14190119
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang
Pembimbing II : Zuul Fitriani Umari, M.H.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
11.	Kamis / 6-9-2018	Ace Bab IV & V Lengkapi fase kedua.	
12.	Senin / 17-09-2018	Ace keseluruhan Skripsi	



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

Hal: Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.,
Ketua Prodi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Skripsi berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang
Ditulis oleh : Hapsoh Destiana
NIM : 14190119

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Palembang, September 2018

Pembimbing Utama

RA. Ritawati, SE., M.H.I

NIP.197206172007102004

Pembimbing Kedua

Zuul Fitriani Umari, M.H.I

NIP. 198609182018012005



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

NOTA DINAS

Formulir C.2

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang.

Yang ditulis Oleh:

Nama : Hapsoh Destiana
NIM : 14190119
Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

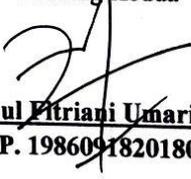
Wassallamu'alaikum wr. Wb

Palembang, September 2018

Pembimbing Utama


RA. Ritawati, SE., M.H.I
NIP.197206172007102004

Pembimbing Kedua


Zuul Fitriani Umari, M.H.I
NIP. 198609182018012005



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Hapsoh Destiana

Nim/Jurusan : 14190119 / Ekonomi Syari'ah

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan Hotel Imara Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Desember 2018

Penguji Utama

Dr. Penny Cahaya Azwari, MM., M.BA., Ak
NIP.197701312000031002

Penguji Kedua

Dian Pertiwi, SE.I., M.S.I
NIP.199212022018012004

Mengetahui
Wakil Dekan I



Dr. Mafukhatusolikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001