

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL
SYARIAH LINGKE BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

BATTI DANIL
NPM : 2002120065



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

BATTI DANIL
NPM :2002120065

Dengan judul:

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SYARIAH
LINGKE BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.Ag, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.Ag, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 februari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

BATTI DANIL
NPM : 2002120065

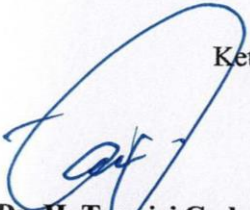
Dengan judul:

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SYARIAH
LINGKE BANDA ACEH**


Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 25 Januari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

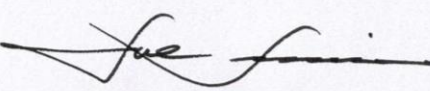
Ketua


Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

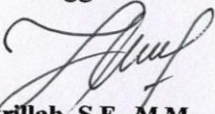
Sekretaris


Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Zikrillah, S.E., M.M
NIK. 19830303 201203 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 12 februari 2025
Yang Menyatakan




Batti Danil

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Batti Danil
NPM : 2002120065
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SYARIAH LINGKE BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 12 februari 2025

Yang Menyatakan,


Batti Danil

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Komunikasi Internal Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Tarmizi Gadeng, S.Ag., SE., M.Si. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Bapak Zulkifli Umar, SE,. M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna SE, MM selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

5. Bapak Sulfitra,S.Si, M.Si Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini
6. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2020 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Landasan Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Tingkat Pendidikan.....	11
2.1.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan.....	11
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan.....	12
2.1.2.3 Indikator Tingkat Pendidikan.....	12
2.1.3 Komunikasi Internal.....	13
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Internal.....	13
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi Internal.....	14
2.1.3.3 Indikator Komunikasi Internal.....	14
2.1.4 Pengalaman Kerja.....	15
2.1.4.1 Pengertian Pengalaman.....	15

	Kerja.....	
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	17
2.1.4.3	Indikator Pengalaman Kerja.....	17
2.2	Penelitian Sebelumnya.....	18
2.3	Kerangka Pemikiran.....	21
2.3.1	Hubungan Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan.....	21
2.3.2	Hubungan Komunikasi Internal dan Kinerja Karyawan.....	22
2.3.3	Hubungan Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan.....	22
2.3.4	Hubungan Tingkat Pendidikan, Komunikasi Internal, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.4	Hipotesis.....	24
BAB	III	METODE
PENELITIAN.....		24
3.1	Desain penelitian.....	24
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	24
3.1.2	Jenis Penelitian.....	24
3.1.3	Lokasi Penelitian.....	24
3.1.3	Horizon Waktu.....	25
3.1.4	Unit Analisis.....	25
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.2.1	Populasi.....	26
3.2.2	Sampel Penelitian.....	26
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3.1	Sumber Data.....	27
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	28
3.5	Teknik Analisis Data.....	30
3.6	Pengujian Data.....	31
3.6.1	Uji Validitas.....	31

3.6.2	Uji Reliabilitas.....	32
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	32
3.7	Pengujian Hipotesis.....	34
3.7.1	Uji (Parsial).....	T 34
3.7.2	Uji F (Simultan).....	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1	Gambaran Umum Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.....	36
4.2	Karakteristik Responden.....	37
4.3	Hasil Pengujian Data.....	39
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	39
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	41
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	42
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	42
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	43
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	44
4.4	Analisis Deskriptif.....	45
4.4.1	Variabel Kinerja Karyawan.....	46
4.4.2	Variabel Tingkat Pendidikan.....	47
4.4.3	Variabel Komunikasi Internal.....	48
4.4.4	Variabel Pengalaman Kerja.....	49
4.5	Pembahasan.....	50
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	51
4.5.2	Uji Parsial (uji t).....	54
4.5.3	Uji Simultan (uji f).....	56
4.6	Implikasi Penelitian.....	57
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1	Kesimpulan.....	59
5.2	Saran.....	59
	DAFTAR PUSTAKA.....	61
	Lampiran –Lampiran.....	
	Tabel F,T & R.....	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	20
3.1 Proses Kegiatan Penelitian	25
3.2 Skala Likert.....	26
3.3 Definisi Operasional Variabel	29
4.1 Karakteristik Responden.....	38
4.2 Hasil Uji Validitas	40
4.3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	41
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	43
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	46
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan	47
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal.....	48
4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja	50
4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.	51
4.10 Model Summary	53
4.11 Annova.....	56

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	42
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	45

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN , KOMUNIKASI INTERNAL DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD HOTEL
SYARIAH LINGKE BANDA ACEH**

BATTI DANIL
NPM : 2002120065

Pembimbing I : Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.Ag.,S.E.,M.Si.,M.M
Pembimbing II : Sulfitra,S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, komunikasi internal dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 35 Karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Tingkat pendidikan, Komunikasi internal dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh. Kemudian secara parsial yaitu Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh. Komunikasi internal berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

Kata kunci: *Tingkat pendidikan, Komunikasi internal, Pengalaman kerja Dan Kinerja karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya berbagai macam jenis usaha yang semakin kompetitif belakangan ini, membuat para pebisnis menghadapi sebuah persaingan yang cukup ketat, hal ini disebabkan banyaknya pebisnis untuk menciptakan usaha semakin bertambah. Oleh karena itu, para pebisnis di tuntut agar memiliki sikap dan keahlian yang kompeten agar mampu bersaing dengan sehat. Memiliki keahlian dan sikap yang cakap dibutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang kompeten, dikarenakan hal itu akan membawa pengaruh kemajuan dari suatu bisnis usaha. Tenaga kerja merupakan penggerak roda bisnis perusahaan, sebab tanpa adanya campur tangan dari tenaga kerja operasional bisnis tidak dapat berjalan begitu saja, sebab penentu atau ujung tombak bisnis adalah tenaga kerja. Tenaga kerja berfungsi sebagai penentu keberhasilan yang nantinya akan membawa kemajuan suatu bisnis.

Salah satu jenis usaha bisnis yang bergerak dibidang layanan jasa yang kian marak saat ini adalah bisnis perhotelan, dimana para pebisnis saling berlomba-lomba mendirikan hotel berbintang guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Hotel itu sendiri merupakan jasa penginapan berbayar yang bersifat sementara dan terdapatnya berbagai fasilitas untuk menunjang kenyamanan bagi pelanggan. Oleh karena itu, dalam memenuhi kenyamanan pelanggan. karyawan dituntut agar mampu bersikap secara profesional dalam memberikan jasa pelayanan sehingga pelanggan mendapatkan kepuasan tersendiri. Bisnis yang bergerak dibidang jasa seperti perhotelan, karyawan harus memiliki sikap

profesionalisme

dalam

bekerja,

tidak sembarang orang yang dapat bekerja di bidang jasa sebab sikap dan penampilan dalam melayani pelanggan merupakan nilai harga jual yang tinggi.

Hotel Syariah Lingke Banda Aceh sebagai salah satu hotel yang mengusung konsep syariah di Kota Banda Aceh, berperan penting dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dalam mencapai pelayanan yang prima, kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat penting. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di hotel ini antara lain adalah tingkat pendidikan, komunikasi internal, dan pengalaman kerja.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan operasional dan daya saing sebuah perusahaan, termasuk di industri perhotelan. Kinerja yang optimal dari karyawan tidak hanya berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajer hotel untuk memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat diambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas kerja.

Survei awal yang penulis lakukan pada tanggal 20 Mei 2024 dengan cara mewawancarai 10 karyawan dan manajemen Hotel Syariah Lingke Banda Aceh di peroleh informasi bahwa kinerja karyawan masih relatif rendah, Rendahnya produktivitas kerja karyawan terutama disebabkan oleh rendahnya kemampuan karyawan dalam meningkatkan hasil kerja, kurangnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pengembangan diri dan mutu kerja. Kondisi ini mengisyaratkan

bahwa kinerja karyawan masih menjadi masalah yang perlu di tingkatkan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh. Kinerja para karyawan tersebut menjadi masalah yang tidak dapat di pertahankan secara permanen setiap waktu karena Hotel Syariah Lingke Banda Aceh membutuhkan para karyawan yang bekerja dengan semangat tinggi untuk melayani para konsumen.

Tingkat pendidikan karyawan dapat memengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, yang dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja mereka. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah mungkin menghadapi kesulitan dalam menangani pekerjaan yang lebih kompleks, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara karyawan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh tentang tingkat Pendidikan diperoleh informasi bahwa para karyawan mendapatkan delegasi tugas dan penempatan sesuai dengan pendidikan formal yang ditempuhnya. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan paham mengenai tugas yang dikerjakannya akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Namun demikian pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh masih banyak karyawan yang tingkat pendidikannya masih rendah yakni yang berijazah SMA dan SMP dan beberapa karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Sehingga belum efektifnya karyawan dalam melayani tamu. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan maka menunjukkan semakin rendahnya kinerja karyawan.

Selain itu, komunikasi internal yang baik di dalam organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengurangi kesalahan atau kebingungannya karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam konteks Hotel Syariah Lingke, komunikasi yang jelas mengenai prosedur operasional standar, kebijakan hotel, dan prinsip-prinsip syariah akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada tamu.

Observasi awal pada variabel komunikasi internal pada Hotel Syariah Lingke peneliti melihat bahwa dalam komunikasi internal sesama karyawan masih kurang baik, baik itu antara sesama karyawan, baik antara bawahan dengan atasan, antara bawahan dengan bawahan, maupun antara satu bidang dengan bidang yang lain, yang secara keseluruhan membutuhkan kerja sama atau koordinasi yang baik untuk menjalankan kegiatannya. Hal ini terjadi karena intensitas dalam penggunaan *gadget*. Peneliti menemukan beberapa karyawan terlihat lebih asik menggunakan *gadget* daripada berbincang-bincang dengan teman kerja, biasanya para karyawan membuka berbagai aplikasi seperti permainan, maupun aplikasi social media.

Pengalaman kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih banyak di bidang perhotelan cenderung lebih terampil dalam menghadapi situasi yang beragam dan mampu menangani permasalahan dengan lebih cepat dan tepat. Pengalaman kerja dapat memperkaya keterampilan teknis dan internal karyawan

yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Permasalahan yang terjadi pada variabel pengalaman kerja yang di terapkan di Hotel Syariah Lingke Banda Aceh bahwa masih adanya karyawan yang kurang berpengalaman dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh atasan, sehingga karyawan yang kurang berpengalaman untuk menyelesaikan tugas atau batas waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh atasan. Kurangnya pengalaman kerja serta terbatasnya jumlah pegawai yang mengikuti berbagai macam pelatihan kerja sehingga mereka memiliki peluang yang sangat kecil untuk dipromosikan oleh pimpinan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Komunikasi Internal dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh?

2. Seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh
4. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, komunikasi internal dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, komunikasi internal dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber daya manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/perusahaan lainya untuk menjadi lebih baik
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perusahaan Swasta dalam mengambil keputusan tentang Tingkat Pendidikan dan Komunikasi Internal khususnya dalam hal kinerja karyawan di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan strategi perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh tingkat pendidikan, komunikasi internal dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang Karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Malthis (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target

atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Tiffin, dan Cornick. (2023), Kinerja Karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi Karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja Karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada Karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku Karyawan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2022: 7) “Kinerja Karyawan adalah tingkat dimana para Karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2022: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Menurut Prawirosentono (2022), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan Karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat Karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja Karyawan yang

berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja Karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab Karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila Karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

2. Pendapat lain disampaikan Wirawan (2022: 7-8), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:
 - a. Faktor internal karyawan, yaitu segala perwatakan yang dimiliki karyawan, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas karyawan terhadap pekerjaannya.
 - b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan karyawan memiliki kinerja yang memuaskan.
 - c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian karyawan, hingga berdampak pada kinerja mereka

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegera (2020: 69) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Karyawan, yaitu:

1. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.
2. Kuantitas,
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Pelaksanaan tugas,
adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Kemandirian,

merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2 Tingkat Pendidikan

2.1.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah dalam bahasa romawi terdapat istilah educate yang artinya membawa keluar (sesuatu yang ada di dalam). Dalam bahasa Jerman ada istilah ziehen yang artinya menarik (lawan dari mendorong). Dalam bahasa jerman, pendidikan juga disalin dengan istilah erziehung, yang juga berarti menarik keluar atau mengeluarkan (Effendi Mukhlison, 2008: 01)

Tingkatan Pendidikan menurut Lestari (2020:3) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Republik Indonesia. 2003. UndangUndang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. No 1.)

Feni dalam Kosilah & Septian (2020,1139) “Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain”

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan (Suhardjo, 2017) antara lain:

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 negara maju.
5. Psikologi Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.2.3 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtahardja (2015:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang Pendidikan
Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
2. Kesesuaian Jurusan
Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.1.3 Komunikasi internal

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Internal

Salah satu faktor keberhasilan kinerja seseorang antara lain adalah disebabkan oleh pengetahuan dan kemampuan komunikasi yang dimilikinya. Kemampuan berkomunikasi yang baik harus dilakukan oleh para pegawai. Hal ini menjadi faktor kunci yang terlibat didalam pengupahan, promosi, dan pemberian imbalan yang positif. Lain halnya untuk membentuk suatu kerja sama yang baik dalam suatu organisasi jelas sangat diperlukan adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada didalam organisasi tersebut. Komunikasi yang baik akan menmbulkan saling pengertian dan rasa nyaman dalam bekerja. Sesuai dengan kenyataan tersebut, seberapa banyak fungsi komunikasi berperan dalam organisasi yang diabaikan. Hal ini yang sering terjadi didalam pengembangan organisasi modern yaitu tentang erjadinya kesalahan persepsi dalam berkomunikasi.

Komunikasi Internal adalah proses penyampaian informasi dari pegawai satu kepegawai lainnya,atasan kepada bawahan dan bawahan kepada atasan, indikator-indikator dari komunikasi internal meliputi pemberi infomasi, bahasa, informasi, kemudahan berinteraksi dan umpan balik penerima informasi (Hartati, 2009).

Dalam praktek terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi (Siagian, 2022:307) –

1. Komunikasi vertikal ke bawah: komunikasi demikian adalah wahana bagi para manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman baru, nasihat dan teguran.
2. Komunikasi vertikal ke atas: komunikasi seperti ini dimanfaatkan oleh para bawahan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan, hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, serta saran-saran yang menyangkut tugas masing-masing.
3. Komunikasi horizontal: komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hierarki organisasi, akan tetapi melaksanakan tugas yang berbeda-beda.
4. Komunikasi diagonal: komunikasi ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang herarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan yang sejenis.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Internal

Menurut Rivai (2022:428) faktor-faktor yang umumnya mempengaruhi komunikasi antara lain adalah:

1. Jabatan: level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi diantara pihak-pihak, bagi yang memiliki jabatan yang tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian pula dengan bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.
2. Tempat: ruang kerja yang terpisah akan mempengaruhi komunikasi baik antar karyawan yang selevel maupun antara atasan dengan bawahan.
3. Alat komunikasi: alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran komunikasi..
4. Kepadatan kerja: kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi.

2.1.3.3 Indikator Komunikasi internal

Menurut Devito (2020: 256-264), komunikasi internal yang efektif memiliki indikator antara lain:

1. Keterbukaan (*openness*)
Adalah kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan interpersonal. Keterbukaan atau sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif.
2. Empati (*empathy*)
Adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain atau proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu.
3. Dukungan (*supportiveness*)
Adalah situasi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berlangsung efektif. Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi.
4. Rasa positif (*positiveness*)
Adalah perasaan positif terhadap diri sendiri maupun dari orang lain, kemampuan mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan kemampuan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk berinteraksi yang efektif.

2.1.4 Pengalaman Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sulaeman (2021:97) “Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman”

Menurut Mulyawati (2021:4) “Dalam hal penerimaan karyawan, pihak perusahaan harus benar-benar jeli dalam melaksanakan seleksi kepada para karyawan yang akan diterima dan di pekerjakan di perusahaannya. Dalam organisasi perusahaan, manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Perusahaan yang ingin menjadi sukses, membutuhkan syarat-syarat tertentu yang harus dimiliki oleh para karyawannya. Dalam penerimaan karyawan diperlukan ketelitian dalam penyeleksian karyawan baru. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi yang utamanya melakukan perencanaan SDM, pada intinya terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajer atas tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan”.

Menurut Sedarmayanti (2020:75) “Seseorang dikatakan bahwa berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika orang tersebut telah lama menekuni pekerjaan di instansi, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan

selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya”.

Menurut Mulyawati (2021:5) “Dalam penerimaan karyawan, kualifikasi pekerja yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berbekal pengalaman yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai keterampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya”.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut (Khairani, 2023), ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja yaitu:

1. Latar belakang pribadi, yaitu meliputi pendidikan, pelatihan, atau pekerjaan yang telah dilakukan diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, yaitu meliputi jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki.
3. Sikap dan kebutuhan, yaitu meliputi tanggung jawab dan wewenang seseorang yang menunjukkan bagaimana mereka berperilaku saat menjalankan tugas.
4. Kemampuan analisis, yaitu meliputi kemampuan untuk mengevaluasi dan menganalisis sebuah pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, yaitu meliputi kemampuan untuk melakukan aspek pelaksanaan serta metode yang digunakan untuk melakukan pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Mulyawati (2021:28), ada beberapa hal juga yang diperlukan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu/ masa bekerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Rinoldy (2022) dengan judul Pengaruh Tingkat pendidikan Dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Secara parsial diketahui bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh thitung (2,010) > ttabel (2,001) dan probabilitas (sig 0,050) ≤ 0,05. Secara parsial diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zuhria Husnia Hasibuan (2022), dengan judul Pengaruh Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas Hasil penelitian membuktikan

bahwa tiga variabel yaitu tingkat pendidikan, stress kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawa.

Penelitian oleh Mega Putri S. Tuela (2023) tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. Untuk uji secara parsial juga menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk karyawan PT. Bank SulutGo KCP Ranotana agar terus menjaga hubungan komunikasi internal terhadap sesama karyawan maupun dengan atasan, terus tingkatkan kemampuan kerja masing-masing karyawan, dan dapat membantu sesama rekan kerja sehingga mereka dapat menguasai jenis pekerjaan yang mereka tekuni.

Penelitian dilakukan oleh Ery Teguh Prasetyo (2023) meneliti tentang Pengaruh komunikasi internal dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tingkat pendidikan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Muhammad Hidayat (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Komunikasi internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor

Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, motivasi, dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Tingkat pendidikan Dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan Rinoldy (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif 	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Secara parsial diketahui bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh thitung $(2,010) > t_{tabel} (2,001)$ dan probabilitas $(sig\ 0,050) \leq 0,05$. Secara parsial diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif.	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan • tingkat pendidikan • Pengalaman kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
2	Pengaruh Tingkat pendidikan , Pengalaman kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Zuhria Husnia Hasibuan (2022),	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif 	Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu tingkat pendidikan, stress kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawa	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan • Tingkat pendidikan • Pengalaman kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Motivasi Kerja • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
3	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan • Tingkat pendidikan 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. Mega Putri S. Tuela (2023) tentang	f	secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana..		
4	Pengaruh komunikasi internal dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Ery Teguh Prasetyo (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitati f 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tingkat pendidikan dan komunikasi internal terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • komunikasi internal • tingkat pendidikan terhadap • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
5	Pengaruh disiplin, motivasi, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Muhammad Hidayat (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitati f 	Tingkat pendidikan, motivasi, dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan • Tingkat pendidikan • Komunikasi internal 	<ul style="list-style-type: none"> • disiplin, • motivasi, • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen).

2.3.1 Hubungan Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan

Secara umum, tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan keterampilan tambahan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas dan masalah di tempat kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas kerja.

2.3.2 Hubungan Komunikasi Internal dan Kinerja Karyawan

Komunikasi internal yang efektif meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan bahwa mereka memahami tugas dan peran mereka dengan jelas, serta dapat bekerja sama dengan lebih baik dalam tim. Komunikasi yang buruk dapat mengarah pada kebingungannya karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja.

2.3.3 Hubungan Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

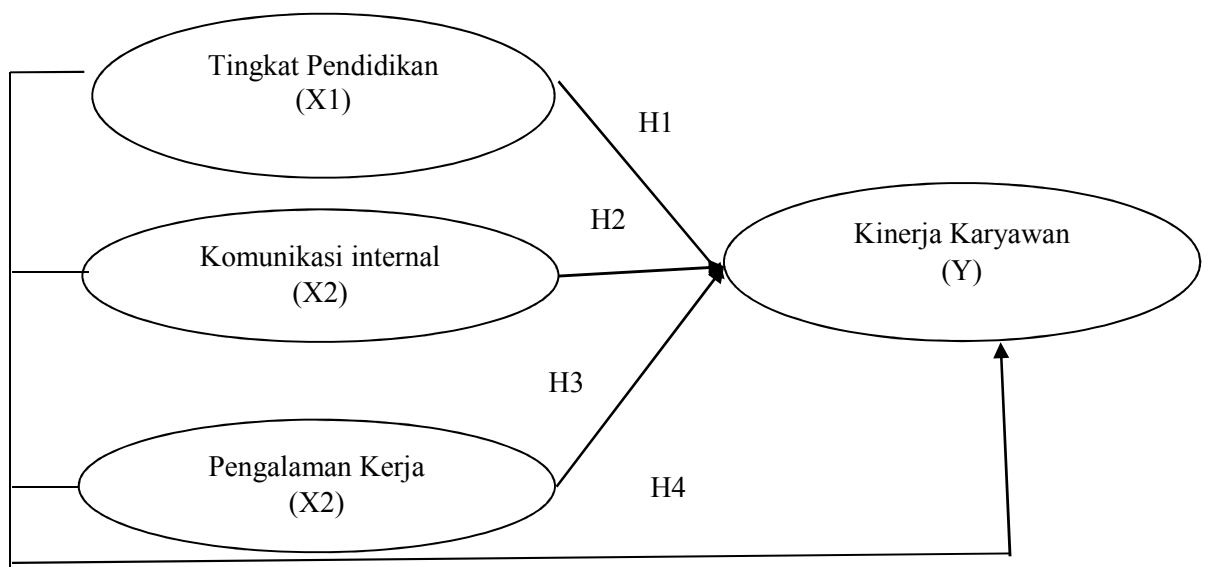
Pengalaman kerja yang lebih banyak dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka lebih terampil dan mampu menghadapi situasi sulit dengan lebih efektif. Pengalaman membantu mereka dalam membuat keputusan yang lebih baik dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

2.3.4 Hubungan Tingkat Pendidikan, Komunikasi Internal, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ketiga variabel ini saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan pendidikan yang baik cenderung dapat lebih memahami informasi dan instruksi yang diberikan melalui komunikasi internal yang baik. Sementara itu, pengalaman kerja yang cukup memberikan mereka kemampuan praktis untuk menerapkan

pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan komunikasi internal yang diterima di tempat kerja.

**Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1**



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya Mega Putri S. Tuela (2023)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

H₂ : Diduga komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

H₃ : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

H₄ : Diduga tingkat pendidikan, komunikasi internal dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2022:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi tingkat pendidikan, komunikasi internal dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen kinerja Karyawan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

3.1.3 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh yang terletak di Jl. Teuku Nyak Arief, Jeulingke, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran, 2022:178). Waktu penelitian ini diawali mulai tanggal Juni 2023 sampai dengan selesai. berikut tabel proses kegiatan penelitian

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	2024			2025	
		Juni	Juli	Agus	Des	Jan
1	Pengajuan Judul Proposal	■				
2	Pengamatan dan Observasi		■			
3	Tahap Penyusunan Proposal		■			
4	Seminar Proposal			■		
5	Pengolahan Data					■
6	Penyusunan Skripsi					■
7	Bimbingan Skripsi					■
8	Ujian Komprehensif					■

3.1.3 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2022) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto, 2022

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Wibowo (2019:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan di Hotel Syariah Lingke Banda Aceh yang berjumlah 50 orang Karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2022:) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh yaitu sebanyak 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sarwono, Jonathan (2019:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa tingkat pendidikan, komunikasi internal dan pengalaman kerja, terhadap kinerja Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

b. Data Sekunder

Menurut Sarwono, Jonathan (2019:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Websit serta profil Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Muh (2022:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2020:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemandirian Mangkunegara, (2020:69)	1-5	Likert	A1-A5
2	Tingkat pendidikan (XI)	Tingkatan Pendidikan adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap , dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”. menurut Lestari (2016:3)	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan 3. Kompetensi Tirtahardja (2015:53),	1-5	Likert	B1-B3

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
3	Komunikasi internal (X ₂)	Komunikasi internal merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. F Nurfadhil(2020:34)	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Rasa positif Devito (2011: 256-264),	1-5	Likert	C1-C4
4	Pengalaman kerja (X ₃)	“Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Sulaeman (2021:97)	1. Lama waktu/ masa bekerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Mulyawati (2021:28),	1-5	Likert	D1-D3

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Wibowo (2019:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression analisis).

Model regresi :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta
b₁,b₂,b₃ : Koefisiensi Regresi
X₁ : Tingkat pendidikan
X₂ : Komunikasi internal
X₃ : Pengalaman kerja
e : *Error term*

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperolehkan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi

diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2022:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2022:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness .

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghozali (2022:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2022:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2022:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Muh (2022:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang

teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% dengan kriteria Kinerja Karyawan :

3.7.1. Uji T (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh

H_{a1} : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh

H_{o2} : Komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh

H_{a2} : Komunikasi internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh

Ho3 : Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh

Ha : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh

3.7.2 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1 X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak Ha dan menerima Ho

Ho3 : Tingkat pendidikan, Komunikasi internal dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh

Ha3 : Tingkat pendidikan, Komunikasi internal dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Hotel Syariah Lingke Banda Aceh

Hotel Syariah Lingke adalah salah satu hotel yang terletak di Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia, dan mengusung konsep syariah dalam pelayanannya. Hotel ini memberikan fasilitas dan layanan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam, seperti pemisahan antara pria dan wanita dalam beberapa area publik dan penyediaan layanan yang halal.

Berikut adalah beberapa informasi umum mengenai Hotel Syariah Lingke:

Fasilitas Utama:

1. **Pemisahan Ruang Pria dan Wanita:** Hotel ini menyediakan fasilitas yang sesuai dengan prinsip syariah, seperti pemisahan antara pria dan wanita di ruang tertentu.
2. **Kamar Hotel:** Hotel ini menawarkan berbagai tipe kamar yang nyaman dan bersih, yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan pengunjung.
3. **Restoran Halal:** Menyediakan makanan halal, sesuai dengan standar syariah.
4. **Area Ibadah:** Beberapa hotel syariah menyediakan fasilitas untuk beribadah, seperti tempat salat (mushola) untuk tamu.
5. **Layanan Ramah Keluarga:** Dengan konsep syariah, hotel ini sangat ramah untuk keluarga, termasuk bagi wisatawan Muslim yang mencari tempat tinggal yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Lokasi:

Hotel Syariah Lingke terletak di kawasan yang cukup strategis di Banda Aceh, di Jl. Teuku Nyak Arief, Jeulingke, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh sehingga memudahkan akses ke berbagai tempat wisata, seperti Masjid Raya Baiturrahman, museum, dan tempat-tempat bersejarah lainnya.

Konsep Syariah :

Hotel ini berkomitmen untuk menyediakan layanan yang sesuai dengan ajaran Islam. Beberapa layanan dan fasilitas akan mengutamakan pemisahan yang jelas antara pria dan wanita, serta memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan di dalam hotel mendukung gaya hidup yang islami.

Aksesibilitas:

Banda Aceh sebagai kota yang memiliki sejarah yang kuat dan banyak destinasi wisata juga membuat Hotel Syariah Lingke menjadi pilihan bagi wisatawan yang datang untuk melakukan perjalanan spiritual maupun wisata sejarah di kota tersebut.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan dan Penghasilan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Laki-Laki	14	40,0
	▪ Perempuan	21	60,0
Jumlah		35	100
2.	Usia		
	a. >20 Tahun	3	8.6
	b. 20-29 Tahun	16	45.7
	c. 30-39 Tahun	15	42.9
	d. 40-49 Tahun	1	2.9
Jumlah		35	100,0
3.	Status perkawainan		
	▪ Belum menikah	10	28.6
	▪ Menikah	25	71.4
	▪ Pernah menikah	-	-
Jumlah		35	100,0
4.	Pendidikan		
	▪ SLTA/Sederajat	5	14.3
	▪ Diploma	11	31.4
	▪ Sarjana	18	51.4
	▪ Pasca sarjana	1	2.9
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan jumlah persentasenya paling besar adalah Perempuan yaitu sebesar 60% sedangkan Laki-laki dengan persentase sebesar 40%.

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 35 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan usia yang paling

banyak adalah 20- 29 tahun sebesar 8.6%, usia 30-39 tahun sebesar 45.7%, usia 40-49 tahun sebesar 42.9%, dan usia kurang dari 20 tahun sebesar 2.9%.

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden sebagian besar sudah menikah yaitu sebesar 71,4%, dan sisanya 28,6% belum menikah.

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden yang berpendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 5 responden atau sebesar 14.3%, pendidikan Diploma 3 sebanyak 11 responden atau 31.4%, responden Sarjana sebanyak 18 responden atau 51.4%, dan responden Pascasarjana sebanyak 1 orang atau 2.9%.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji Pearson *Product-Moment Coefficient of Correlation* menggunakan bantuan software computer melalui program *Statistic Package for Social Science* (SPSS) 21. Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh pernyataan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 5%.

Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai kolerasi hasil perhitungan yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis kolerasi product moment dimana hasilnya menunjukkan semua item pernyataan mempunyai r -hitung $>$ nilai kritis kolerasi product moment untuk $n= 35$ pada tingkat signifikansi 5%, sehingga semua pernyataan tersebut signifikan dan memiliki validitas konstruk.

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No	pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=35)	Ket
1	A1	Y	0,741	0,334	Valid
2	A2		0,710	0,334	Valid
3	A3		0,859	0,334	Valid
4	A4		0,880	0,334	Valid
5	A5		0,854	0,334	Valid
6	B1	X1	0,839	0,334	Valid
7	B2		0,800	0,334	Valid
8	B3		0,793	0,334	Valid
9	C1	X2	0,747	0,334	Valid
10	C2		0,901	0,334	Valid
11	C3		0,895	0,334	Valid
12	C4		0,668	0,334	Valid
13	D1	X3	0,869	0,334	Valid
14	D2		0,848	0,334	Valid
15	D3		0,811	0,334	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,334 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,865	Handal
2.	Tingkat Pendidikan (X_1)	3	0,746	Handal
3.	Komunikasi Internal (X_2)	4	0,797	Handal
4.	Pengalaman Kerja (X_3)	3	0,779	Handal

Sumber : Data Diolah 2024

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau di atasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja karyawan, tingkat pendidikan, komunikasi internal dan pengalaman kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

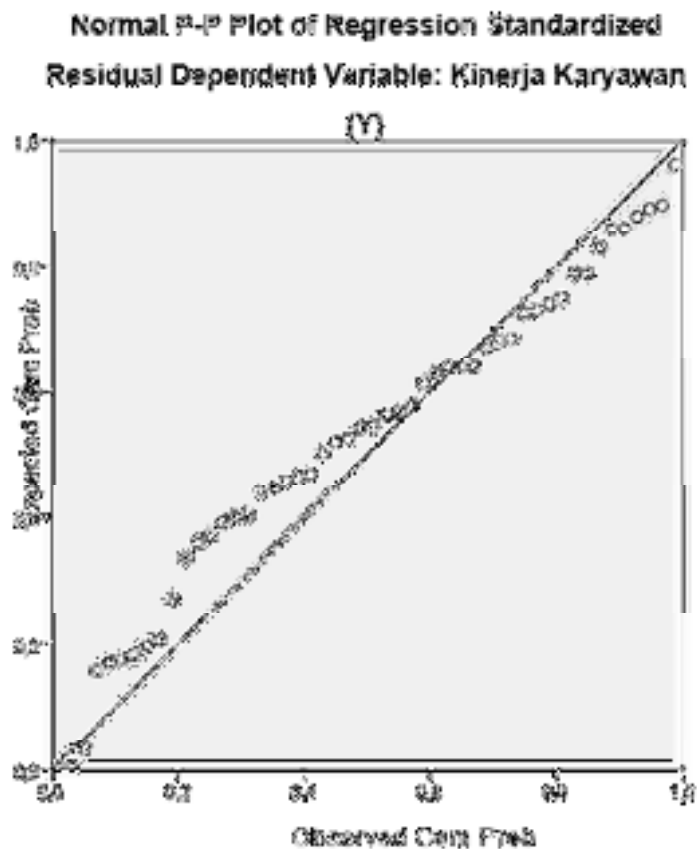
4.3.2. Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X_1)	0,440	2,270	Non Multikolinieritas
Komunikasi Internal (X_2)	0,571	1,752	Non Multikolinieritas
Pengalaman Kerja (X_3)	0,497	2,011	Non Multikolinieritas

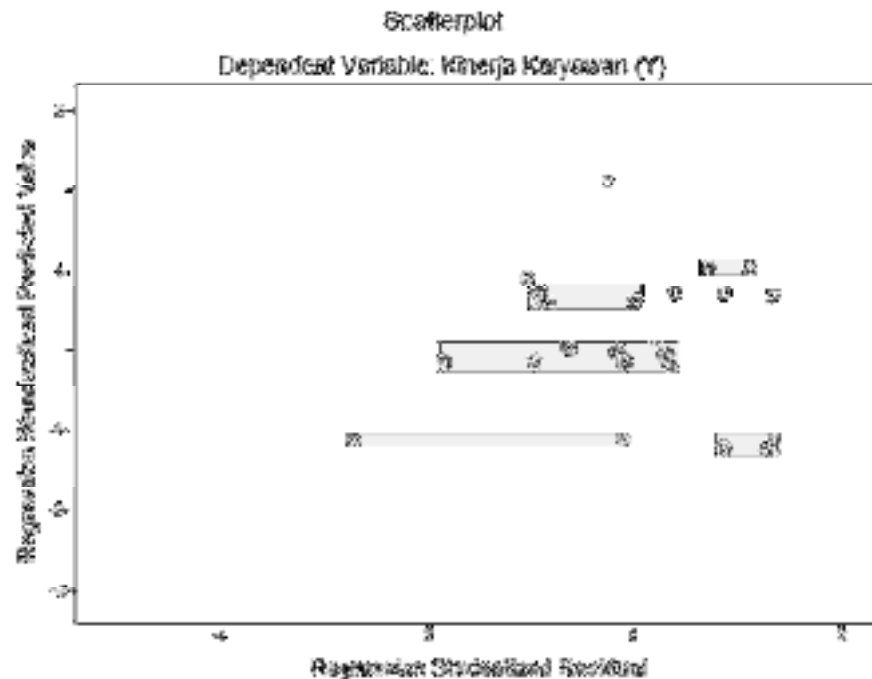
Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Tingkat pendidikan (X_1), variabel Komunikasi internal (X_2) dan variabel Pengalaman kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja karyawan terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	0	0,0	0	0,0	2	5.7	9	25.7	24	68.5	4.62
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu	0	0,0	0	0,0	3	8.5	14	40,0	18	51.4	4.42
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat	0	0,0	0	0,0	5	14.2	18	51.4	12	34.2	4.00
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	0	0,0	0	0,0	5	14.2	25	71.4	5	14.2	4.20
5	Adanya Komunikasi Internal mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan	0	0,0	0	0,0	6	17.1	23	65.7	6	17.1	4.00
Rerata												4,25

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan indikator diatas dapat disimpulkan Responden memiliki kualitas kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4.62. Responden mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada responden pada waktu tertentu dengan nilai rata-rata sebesar 4.42 Responden mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dengan nilai rata-rata sebesar 4.00. Responden bertanggung jawab atas

pekerjaan responden dengan nilai rata-rata sebesar 4.20 dan Adanya Komunikasi Internal mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan dengan nilai rata-rata 4.00. Nilai rerata pada variabel Kinerja karyawan sebesar 4,25 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel kinerja karyawan.

4.4.2 Variabel Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tingkat pendidikan yang telah saya capai sangat berpengaruh terhadap kinerja saya	0	0,0	0	0,0	4	11.4	17	48.5	14	40,0	4.28
2	Saya merasa bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh	0	0,0	0	0,0	5	14.2	24	68.5	6	17.1	4.02
3	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang di capai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam saya bekerja pada Hotel Syariah Lingke	0	0,0	0	0,0	6	17.1	29	82.8	0	0,0	3.82
Rerata												4,04

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bawah tingkat pendidikan yang

telah responden capai sangat berpengaruh terhadap kinerja responden dengan nilai rata-rata sebesar 4.28. Responden merasa bidang pekerjaan yang responden jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah responden tempuh dengan nilai rata-rata sebesar 4.02 dan Semakin tinggi tingkat pendidikan yang di capai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam saya bekerja pada Hotel Syariah Lingke dengan nilai rata-rata sebesar 3.82. Nilai rerata pada variabel Tingkat pendidikan Kerja sebesar 4,04 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel Tingkat pendidikan.

4.4.3 Variabel Komunikasi Internal

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Komunikasi internal dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya senang ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun Pimpinan	0	0	0	0	3	8.5	18	51.4	14	40,0	4.31
2	Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja maupun Pimpinan	0	0	0	0	6	17.1	24	68.5	5	14.2	3.97
3	Saya menyanggah dengan profesional jika ada rekan saya yang melakukan kesalahan	0	0	0	0	8	22.8	23	65.7	4	11.4	3.88

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Saya akan menerima kesepakatan hasil dari rapat bersama	0	0	0	0	5	14.2	16	45.7	14	40,0	4.25
Rerata												4,10

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden senang ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun Pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4.31. Responden mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja maupun Pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3.97. Responden menyanggah dengan profesional jika ada rekan responden yang melakukan kesalahan dengan nilai rata-rata sebesar 3.88 dan Responden akan menerima kesepakatan hasil dari rapat bersama dengan nilai rata-rata sebesar 4.25. Nilai rerata pada variabel Pengalaman kerja sebesar 4,10 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel komunikasi internal.

4.4.4 Variabel Pengalaman Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Pengalaman kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Dengan waktu lama saya bekerja di Hotel Syariah Lingke membuat saya berpengalaman dalam bekerja	0	0	0	0	6	17.1	20	57.1	9	25.7	4.08
2	Saya memiliki Tingkat Pendidikan mengenai prosedur dan aturan kerja di Hotel ini	0	0	0	0	8	22.8	25	71.4	2	5.7	3.82
3	Saya menguasai pekerjaan yang saya lakukan	0	0	0	0	5	14.2	12	34.2	18	51.4	4.37
Rerata												4,25

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa Dengan waktu lama responden bekerja di Hotel Syariah Lingke membuat responden berpengalaman dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4.08. Responden memiliki Tingkat Pendidikan mengenai prosedur dan aturan kerja di Hotel ini dengan nilai rata-rata sebesar 3.82. Dan Responden menguasai pekerjaan yang responden lakukan dengan nilai rata-rata sebesar 4.37. Nilai rerata pada variabel pengalaman kerja sebesar 4,25 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel pengalaman kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Tingkat pendidikan (X_1), Komunikasi internal (X_2) dan Pengalaman kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja

karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

Nama Variabel	b	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
(Constant)	0,357	0,512	0,698	2,0345	0,491
Tingkat Pendidikan	0,571	0,117	3,232	2,0345	0,003
Komunikasi Internal	0,292	0,138	2,112	2,0345	0,043
Pengalaman Kerja	0,090	0,139	0,645	2,0345	0,523
Koefisien Korelasi (R) = 0,809 Koefisien Determinasi (R Square) = 0,654 Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) = 0,620 F _{hitung} = 19,512 F _{tabel} = 2,91 Sig. F = 0.000					

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,357 + 0,571X_1 + 0,292X_2 + 0,090X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,357, artinya jika variabel tingkat pendidikan , komunikasi internal dan pengalaman kerja bernilai nol atau konstan, maka variabel Kinerja Karyawan akan bernilai positif 0,357.
2. Koefisien regresi pengaruh tingkat pendidikan sebesar 0,571 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada tingkat pendidikan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,571, artinya terdapat pengaruh

positif variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan..

3. Koefisien regresi pengaruh komunikasi internal sebesar 0,340 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada komunikasi internal yang dirasakan karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,340, artinya terdapat pengaruh positif variabel komunikasi internal terhadap Kinerja Karyawan.
4. Koefisien regresi pengaruh Pengalaman sebesar 0,090 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada Pengalaman yang dirasakan karyawan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,090, artinya terdapat pengaruh positif variabel pengalaman terhadap kinerja karyawan

1) Koefisien Regresi (β)

Pengaruh linier antara variabel independen memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien diterminansi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin mendekati nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien dterminasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien korelasi R sebesar 0,809 menjelaskan derajat hubungan (korelasi) antara variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Komunikasi Internal (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dengan keeratan hubungan 80,9%. Artinya ketiga variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang sangat

kuat dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai kategori 80%-100%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,809	0,654	0,620	0,46645

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,809 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 80%. artinya faktor tingkat pendidikan (X_1), komunikasi internal (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,654 artinya bahwa sebesar 65,4 % perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh

perubahan-perubahan tingkat pendidikan (X_1), komunikasi internal (X_2) dan pengalaman kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 34,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengetahuan, kemampuan kerja dan kompetensi

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Tingkat pendidikan, Komunikasi internal dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Tingkat pendidikan (X_1)

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Tingkat pendidikan adalah sebesar 3,232 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,003. Sementara nilai t-tabel pada df 33 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,0345. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya Tingkat pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Komunikasi internal (X_2)

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Komunikasi internal adalah sebesar 2,112 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,043. Sementara nilai t-tabel pada df 33 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,0345. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya Komunikasi internal (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hotel Syariah Lingke Banda Aceh. Hal ini karena komunikasi internal tidak begitu diutamakan oleh perusahaan, karyawan hanya perlu mempersiapkan keahlian dibidang pekerjaan.

3. Pengalaman kerja (X_3)

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Pengalaman kerja adalah sebesar 0,646 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,523. Sementara nilai t-tabel pada df 33 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,0345. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t-tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat ditolak dan menerima hipotesis nol (H_0), artinya Pengalaman (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Tingkat pendidikan, Komunikasi internal dan Pengalaman kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.457	3	1.819	19.512	.000 ^b
	Residual	2.890	31	.093		
	Total	8.347	34			

a. Dependent Variable: kinerj karyawan (Y)

b. Predictors : Pengalaman kerja (X3) Komunikasi Internal (X2),), Tingkat Pendidikan (X1)

Hasil pembagian Mean Square regresi dengan Mean Square residual diperoleh nilai F hitung sebesar 19,512 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 95 adalah sebesar 2,91. Dengan demikian nilai F hitung (19,512) lebih besar dari F tabel (2,91) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis H_0 , artinya tingkat pendidikan (X_1), komunikasi internal (X_2), dan Pengalaman kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja karyawan (Y) Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.

4.6 Implikasi Penelitian

Penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan, komunikasi internal, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh memberikan beberapa implikasi yang dapat dijadikan acuan oleh manajemen hotel, pemerintah daerah, serta sektor perhotelan pada umumnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan kinerja organisasi. Implikasi tersebut dapat dikategorikan menjadi beberapa aspek berikut:

Peningkatan Program Pendidikan dan Pelatihan Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen hotel dapat mempertimbangkan untuk memperkenalkan program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan bagi karyawan, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pemahaman tentang nilai-nilai syariah yang diterapkan di hotel. Program pengembangan karir ini diharapkan dapat memperbaiki keterampilan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Penguatan Komunikasi Internal yang Efektif Komunikasi internal yang efektif memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen hotel sebaiknya memperkuat sistem komunikasi internal agar informasi yang disampaikan lebih jelas, cepat, dan terstruktur. Menggunakan alat komunikasi yang lebih canggih dan mengadakan pertemuan rutin antar departemen dapat meminimalkan kesalahan dan kebingungannya informasi di tingkat operasional, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Peningkatan Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Karyawan Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan meskipun tidak signifikan. Oleh karena itu, manajemen dapat merancang program rotasi pekerjaan atau memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proyek-proyek baru untuk menambah pengalaman mereka. Dengan memberikan pengalaman yang lebih bervariasi, karyawan akan lebih siap menghadapi tantangan dan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan hotel. Penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Syafruddin Kitta (2023) Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar, Hasil penelitian menunjukkan Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh
2. Komunikasi internal berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.
3. pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh.
4. Tingkat pendidikan, komunikasi internal dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh, artinya ketiga variabel independent tersebut sangat signifikan terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan pada Hotel Syariah Lingke Banda Aceh dan para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti karyawan harus mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan pada waktu tertentu dan

karyawan haru memiliki kualitas kerja yang baik

2. Perusahaan sebaiknya membuat progam pendidikan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja seperti meningkatkan Tingkat pendidikan karyawan agar berpengaruh terhadap kinerja dan karyawan harus merasa bidang pekerjaan yang dijalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang karyawan tempuh
3. Karyawan Hotel Syariah Lingke Banda Aceh perlu menjaga komunikasi Internal seperti karyawan dapat menerima kesepakatan hasil dari rapat bersama dan Pimpinan dan Rekan kerja selalu mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat sesama karyawan
4. Pengalaman kerja perlu diperhatikan bagi Hotel Syariah Lingke Banda Aceh agar terlaksana kinerja yang baik seperti dengan waktu lama karyawan bekerja di Hotel Syariah Lingke membuat karyawan berpengalaman dalam bekerja dan karyawan memiliki pengetahuan mengenai prosedur dan aturan kerja di Hotel Syariah Lingke Banda Aceh
5. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Tingkat pendidikan, Komunikasi internal dan Pengalaman kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas karyawan, prestasi kerja karyawan, motivasi kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Andi., Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2022), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika
- Arikunto, S. (2022). *Manajemenn Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ery Teguh Prasetyo (2023) *Pengaruh komunikasi internal dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan*
- Fahmi, Irham, (2022) *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta,
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta* : Bumi Aksara.
- Hany Azza Umama. (2022). *Pengaruh Pengalaman kerja Dan Komunikasi internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Nety Collection di Malang*.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry, Simamora, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Hermawati, Adya (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis STIE Malang*.
- Julita By Paruru, Ahmad (2022), *pengaruh tingkat pendidikan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT. air manado*. Jurnal STIE Manado
- Malthis (2022). *Manajemen SDM Perusahaan di Indonesia, Edisi keempat*, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung Remaja
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2023. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

- Mega Putri S. Tuela (2023) *tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Komunikasi internal Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo KCP Ranotana*
- Muh. (2022). *“Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan”*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Muhammad Andi Prayogi (2023) *Pengaruh Kompetensi Dan Tingkat pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*
- Muhammad Dicky Afifi . (2022). *Pengaruh Komunikasi internal Dan Pengalaman kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang)*.
- Muhammad Hidayat (2021) *Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Komunikasi internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una*
- Nurfadhil. F (2020). *Pengetahuan, Komunikasi internal Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv.Sehati Group Garut*. Skripsi Universitas Komputer Indonesia. 132. <http://elibrary.unikom.ac.id>
- Prawirosentono, Suyadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPF. Yogyakarta
- Rinoldy (2022) *Pengaruh Tingkat pendidikan Dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan*
- Rivai, Veithzal (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*
- Robbins, S. P., (2022), *Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia*
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ronodipuro dan Husnan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:LP3ES.
- Sarwono, Jonathan. (2023), *Metode riset skripsi: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Tahir,
- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Syafruddin Kitta (2023) *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar*
- Tiffin, dan Cornick. (2023). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Walgito, Bimo. (2023). *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, (2022). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat
- Zuhria Husnia Hasibuan (2022) *Pengaruh Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja Dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.*

Kuesioner Penelitian

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SYARIAH LINGKE BANDA ACEH.**

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia <20 Tahun 20-29 Tahun
 20-29 Tahun
 30-39 Tahun
 40-49 Tahun
4. Status Perkawinan: Belum Menikah Menikah Pernah Menikah
5. Pendidikan : SLTA/Sederajat Sarjana
 Diploma Pascasarjana

Mohon Bapak/Ibu memberikan tsaya *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat saya dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
5	Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan					

B. Tingkat Pendidikan (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Tingkat pendidikan yang telah saya capai sangat berpengaruh terhadap kinerja saya					
2	Saya merasa bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh					
3	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang di capai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam saya bekerja pada Hotel Syariah Lingke					

C. Komunikasi Internal (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya senang ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun Pimpinan					
2	Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja maupun Pimpinan					
3	Saya menyanggah dengan profesional jika ada rekan saya yang melakukan kesalahan					
4	Saya akan menerima kesepakatan hasil dari rapat bersama					

D. Pengalaman Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Dengan waktu lama saya bekerja di Hotel Syariah Lingke membuat saya berpengalaman dalam bekerja					
2	Saya memiliki pengetahuan mengenai prosedur dan aturan kerja di Hotel ini					
3	Saya menguasai pekerjaan yang saya lakukan					

Statistics					
		JK	USIA	STATUS	PENDIDIKAN
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0

JK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	14	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	3	8.6	8.6	8.6
	20-29 tahun	16	45.7	45.7	54.3
	30-39 tahun	15	42.9	42.9	97.1
	40-49 tahun	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

STATUS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	10	28.6	28.6	28.6
	Menikah	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	11	31.4	31.4	31.4
	S1	18	51.4	51.4	82.9
	S2	1	2.9	2.9	85.7
	SMA	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	4

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	3

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	3

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	5

Correlations						
		TOTALX1	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
TOTALX1	Pearson Correlation	1	.839**	.800**	.793**	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.1	Pearson Correlation	.839**	1	.676**	.659**	.279
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.105
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.800**	.676**	1	.565**	.277
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.108
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.793**	.659**	.565**	1	.389*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.021
	N	35	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Correlations					
		TOTALX2	X2.1	X2.2	X2.3
TOTALX2	Pearson Correlation	1	.747**	.901**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35
X2.1	Pearson Correlation	.747**	1	.436**	.420*
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.012
	N	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.901**	.436**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.000
	N	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.895**	.420*	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	
	N	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.668**	.279	.277	.389*
	Sig. (2-tailed)	.000	.105	.108	.021
	N	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Correlations					
		TOTALX3	X3.1	X3.2	X3.3
TOTALX3	Pearson Correlation	1	.869**	.848**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35
X3.1	Pearson Correlation	.869**	1	.740**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003
	N	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	.848**	.740**	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003
	N	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	.811**	.482**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003	
	N	35	35	35	35

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

Correlations							
		TOTALY	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
TOTALY	Pearson Correlation	1	.741**	.710**	.859**	.880**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.1	Pearson Correlation	.741**	1	.493**	.496**	.479**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.002	.004	.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.710**	.493**	1	.454**	.464**	.414*
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.006	.005	.013
	N	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.859**	.496**	.454**	1	.804**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.006		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.880**	.479**	.464**	.804**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.005	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.854**	.544**	.414*	.730**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.013	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	35	3.00	4.75	4,25	.44639
X2	35	3.00	5.00	4,04	.50142
X3	35	3.00	5.00	4,10	.53328
Y	35	3.00	5.00	4,25	.49549
Valid N (listwise)	35				

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.4	11.4	11.4
	4.00	17	48.6	48.6	60.0
	5.00	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	14.3	14.3	14.3
	4.00	24	68.6	68.6	82.9
	5.00	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	17.1	17.1	17.1
	4.00	29	82.9	82.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Statistics				
		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0
Mean		4.3143	3.9714	3.8857

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.6	8.6	8.6
	4.00	18	51.4	51.4	60.0
	5.00	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	17.1	17.1	17.1
	4.00	24	68.6	68.6	85.7
	5.00	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	22.9	22.9	22.9
	4.00	23	65.7	65.7	88.6
	5.00	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3.00	5	14.3	14.3	14.3
	4.00	16	45.7	45.7	60.0
	5.00	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Statistics				
		X3.1	X3.2	X3.3
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0
Mean		4.0857	3.8286	4.3714

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	17.1	17.1	17.1
	4.00	20	57.1	57.1	74.3
	5.00	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	22.9	22.9	22.9
	4.00	25	71.4	71.4	94.3
	5.00	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	14.3	14.3	14.3
	4.00	12	34.3	34.3	48.6
	5.00	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Statistics						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.6286	4.4286	4.0000	4.2000	4.0000

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.7	5.7	5.7
	4.00	9	25.7	25.7	31.4
	5.00	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.6	8.6	8.6
	4.00	14	40.0	40.0	48.6
	5.00	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	14.3	14.3	14.3
	4.00	18	51.4	51.4	65.7
	5.00	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	14.3	14.3	14.3
	4.00	25	71.4	71.4	85.7
	5.00	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.654	.620	.30534	1.630
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.457	3	1.819	19.512	.000 ^b
	Residual	2.890	31	.093		
	Total	8.347	34			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.357	.512		.698	.491		
	X1	.571	.177	.515	3.232	.003	.440	2.270
	X2	.292	.138	.295	2.112	.043	.571	1.752
	X3	.090	.139	.097	.646	.523	.497	2.011
a. Dependent Variable: Y								

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29155495
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.092
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 2 Tabulasi Data

No	Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan	P	
					1	2
1	Laki-laki	20-29 tahun	Belum Menikah	D3	4	4
2	Laki-laki	30-39 tahun	Menikah	D3	4	4
3	Perempuan	30-39 tahun	Menikah	SMA	4	4
4	Laki-laki	20-29 tahun	Menikah	S1	4	5
5	Perempuan	30-39 tahun	Belum Menikah	S1	5	4
6	Laki-laki	30-39 tahun	Menikah	S1	4	4
7	Perempuan	30-39 tahun	Menikah	S1	4	4
8	Perempuan	20-29 tahun	Belum Menikah	S1	5	5
9	Perempuan	40-49 tahun	Menikah	S2	5	4
10	Laki-laki	20-29 tahun	Menikah	D3	5	5
11	Perempuan	<20 tahun	Belum Menikah	SMA	4	4
12	Perempuan	20-29 tahun	Menikah	D3	4	4
13	Perempuan	20-29 tahun	Menikah	D3	4	4
14	Perempuan	30-39 tahun	Menikah	S1	3	3
15	Perempuan	20-29 tahun	Menikah	S1	4	4
16	Laki-laki	30-39 tahun	Menikah	S1	4	4
17	Perempuan	20-29 tahun	Menikah	D3	5	4
18	Perempuan	30-39 tahun	Menikah	S1	4	4
19	Perempuan	20-29 tahun	Menikah	S1	5	4
20	Perempuan	30-39 tahun	Menikah	S1	5	4
21	Laki-laki	30-39 tahun	Menikah	D3	5	5
22	Perempuan	30-39 tahun	Menikah	D3	4	4
23	Laki-laki	<20 tahun	Belum Menikah	SMA	5	5
24	Perempuan	30-39 tahun	Menikah	D3	5	4
25	Perempuan	30-39 tahun	Menikah	SMA	5	4
26	Perempuan	30-39 tahun	Menikah	D3	5	4
27	Laki-laki	20-29 tahun	Belum Menikah	SMA	5	4
28	Perempuan	20-29 tahun	Menikah	S1	5	5
29	Laki-laki	20-29 tahun	Belum Menikah	S1	3	3
30	Perempuan	20-29 tahun	Menikah	S1	4	4
31	Perempuan	20-29 tahun	Menikah	S1	4	3
32	Laki-laki	20-29 tahun	Belum Menikah	S1	4	4
33	Laki-laki	<20 tahun	Belum Menikah	D3	4	4
34	Laki-laki	20-29 tahun	Belum Menikah	S1	3	3
35	Laki-laki	30-39 tahun	Menikah	S1	3	3

NO	Kinerja Karyawan					Y	Tingkat Pendidikan			X1	Komunikasi Internal				X2	Pengalaman Kerja			X3
	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	
1	5	5	4	4	4	4.40	4	4	3	4.00	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00
2	5	4	4	4	4	4.20	4	4	3	4.00	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00
3	4	4	4	4	4	4.00	4	5	5	4.25	5	4	4	5	4.33	5	4	5	4.67

NO	Kinerja Karyawan					Y	Tingkat Pendidikan			X1	Komunikasi Internal				X2	Pengalaman Kerja			X3
	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	
4	5	5	4	4	4	4.40	4	4	3	4.25	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4.33
5	5	5	4	4	4	4.40	4	4	4	4.25	4	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00
6	5	5	4	4	4	4.40	3	5	4	4.00	5	4	4	5	4.33	4	3	5	4.00
7	5	5	4	4	4	4.40	4	5	4	4.25	5	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33
8	5	5	5	5	4	4.80	4	5	4	4.75	5	4	4	5	4.33	5	4	5	4.67
9	5	5	4	5	4	4.60	4	5	5	4.50	5	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33
10	5	5	4	5	4	4.60	4	4	4	4.50	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4.33
11	5	4	4	4	4	4.20	4	5	5	4.25	5	5	4	5	4.67	4	4	5	4.33
12	5	4	4	4	4	4.20	4	4	5	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
13	5	4	4	4	4	4.20	4	5	4	4.25	5	5	5	5	5.00	4	4	5	4.33
14	3	3	3	3	3	3.00	3	3	4	3.00	4	4	4	3	4.00	3	3	3	3.00
15	5	5	4	4	4	4.40	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
16	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	3	3	4	3.33	4	4	4	4.00
17	4	5	4	4	4	4.20	4	4	4	4.25	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
18	4	5	5	5	4	4.60	4	5	4	4.25	5	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33
19	4	5	4	5	5	4.60	4	5	4	4.50	5	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33
20	4	4	4	5	4	4.20	4	5	4	4.50	5	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33
21	5	5	5	5	4	4.80	4	5	4	4.75	5	5	5	5	5.00	5	4	5	4.67
22	5	4	4	5	4	4.40	4	4	4	4.00	4	5	5	4	4.67	4	4	4	4.00
23	5	5	5	5	5	5.00	4	4	4	4.50	4	5	5	4	4.67	5	4	4	4.33
24	5	5	5	5	5	5.00	4	5	4	4.50	5	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33
25	5	3	5	5	5	4.60	4	4	5	4.25	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
26	5	5	4	5	5	4.80	4	3	4	4.00	5	4	4	3	4.33	3	3	3	3.00
27	5	5	4	4	4	4.40	4	4	5	4.25	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
28	5	5	4	4	4	4.40	4	4	5	4.50	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4.33
29	5	4	4	4	4	4.20	3	3	4	3.00	4	4	3	3	3.67	4	3	5	4.00
30	4	4	3	3	3	3.40	3	3	5	3.50	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00
31	4	4	3	3	3	3.40	4	4	4	3.75	4	3	3	4	3.33	3	3	5	3.67
32	5	4	4	4	4	4.20	4	5	4	4.25	5	3	3	5	3.67	4	4	5	4.33
33	5	4	3	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33
34	4	4	3	3	3	3.40	3	3	5	3.00	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00
35	3	3	3	3	3	3.00	3	5	4	3.50	3	3	3	5	3.00	3	3	3	3.00

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel