

**Pengaruh Reward, Stress Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Yan Residence Tegal**

**Marcell Try Dharma<sup>1)</sup>**

<sup>1)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>marcelltrydharma.21@gmail.com

Rekam jejak artikel:

**Abstrak**

Terima April 2022;  
Perbaikan April 2022;  
Diterima April 2022;  
Tersedia online Juni 2022

Kata kunci:

Reward  
Stress Kerja  
Pelatihan  
Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menguji besar Pengaruh Reward, Stres Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Yan Residence Tegal. Penelitian ini adalah hasil penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi didalam laporan penelitian ini adalah karyawan yang ada di Hotel Yan Residence Tegal. keseluruhan Sampel didalam peneliti ini adalah sebanyak 62 perespon. Metode yang dipergunakan dalam pemilihan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode pemungutan data yaitu dengan kuesioner. Metode penanalisisan hasil data yang dipergunakan yaitu metode analisis Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi, Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) serta pengujian hipotesa dengan uji F dan uji T dengan program SPSS versi 24.(Chandra 2019b; Limajatini, Winata, et al. 2019)

Data yang didapatkan dari laporan ini dapat menunjukkan hasil dari variabel budaya Reward (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap hasil dari kinerja kerja karyawan dengan nilai sig 0,045 < 0,05, variabel Stress Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan nilai sig. 0,665 < 0,05, serta pelatihan kerja (X3) juga berpengaruh kurang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan nilai sig. 0,0000 < 0,05.Hal tersebut dapat menunjukan bahwa variable Reward, Stres Kerja, dan Pelatihan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja kerja karyawan di Hotel Yan Residence Tegal.(Limajatini, Winata, et al. 2019; Winata and Limajatini 2020)

**I. PENDAHULUAN**

Dalam perkembangan dunia disaat ini, perkembangan sumber daya manusia adalah factor yang penting disuatu organisasi. Sistem manajemn akan berjalan baik dan layak jika organisasi memiliki SDM yang memiliki banyak pengetahuan serta keterampilan supaya meningkatkan Knerja SDM yang baik dan dapat menjalankan organisasi yang baik.(Chandra 2020; Winata et al. 2020)

Perhotelan merupakan kegiatan yang bergerak dibidang pariwisata yang sangat rentan dan sulit karena banyaknya persaingan. Untuk menghadapi hal tersebut maka dibuatlah berbagai strategi yang tepat untuk meningkatkan jumlah pengunjung agar dapat tertarik terhadap hotel tersebut.

Menurut (Chandra, Susanti, and Salikim 2021; Trida, Sugioko, et al. 2021) menjelaskan bahwa “*Reward* adalah suatu hal yang sering dipergunakan dalam upaya mendidik para pekerja atau karyawan agar merasa dihargai dan senang karena suatu pekerjaan dan perbuatan untuk mendapatkan penghargaan.. *Reward* juga merupakan bentuk usaha atau cara yang digunakan untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam suatu organisasi, yang biasanya meliputi *non financial* dan *financial*.”

Menurut Nusran (Melatnerbar et al. 2021; Wi, Salikim, and Susanti 2021) definisikan “stress kerja adalah sebuah kondisi yang biasanya disebut internal dikarenakan adanya tuntutan dari badan ( fisik), situasi dan lingkungan yang biasanya berpotensi dapat merusak dan bersifat tidak terkendali. “situasi tersebut dapat menghambat seluruh aktivitaskeseharian termasuk saat berkerja (Limajatini, Murwaningsari, and Khomsiyah 2019; Melatnerbar et al. 2021)

Pelatihan merupakan suatu bagian proses dari pengembangan kepribadian kepada pegawai agar dapat berkerja lebih baik, serta dapat meningkatkan pengetahuan maupun keahlian dari karyawan. Dengan ini sebuah training yang di gunakan sebuah organisasi instansi akan dapat mengetahui seperti cara berkerja dengan layak.(Limajatini, Murwaningsari, and Sellawati 2019; Oktari and Liugowati 2019)

Hasil dari kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai factor, antara lain Reward, Stress Kerja Dan Pelatihan. Pada penelitian ini penulis membahas 3 faktor tersebut. Karena kinerja karyawan merupakan factor penting karena merupakan wujud dari sebuah perilaku kerja seseorang yang diperlihatkan sebagai suatu prestasi yang sesuai dengan profesi yang diperlukan.

Berdasarkan dari lampiran latar belakang yang telah diperincikan diatas, maka peneliti tertarik untuk menggunakan judul “PENGARUH REWARD, STRESS KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAN RESIDENCE TEGAL”

## II. LANDASAN TEORI

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut (Chandra 2019a; Melatnebar 2019) mengatakan bahwa: “MSDM merupakan suatu hal untuk cara memberikan hubungan serta peran sumber daya manusia (pekerja) yang dimiliki suatu perusahaan secara efektif serta efisien dan dipergunakan keseluruhan agar dapat memberikan tujuan yang diinginkan pada instansi, pegawai dan warga sekitar.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan yaitu pengertian SDM adalah kegiatan dalam perekonomian yang dimanfaatkan untuk perencanaan, penentuan harga, mempromosikan, dan pendistribusian barang dan jasa yang dapat memberi kepuasan dari kebutuhan, keinginan serta pencapaian mangsa pasar dan tujuan dari suatu perusahaan.(Melatnebar et al. 2020, 2020)

### **Reward atau Penghargaan**

Menurut (Melatnebar 2021a, 2021c) mengatakan bahwa: “Reward adalah salah satu elemen yang wajib untuk memberikan motivasi terhadap karyawan untuk menuangkan kreatifitas yang baik guna fungsi bisnis yang lebih baik serta meningkatkan kinerja perusahaan baik secara keuangan atau non keuangan.

Menurut (Kusnawan, 2018, p. 4) menyatakan bahwa: reward yaitu keseluruhan dari hasil perolehan yang berbentuk barang langsung atau tidak yang didapatkan karyawan sebagai suatu imbalan atas jasa kepada instansi perusahaan.

Menurut (Melatnebar 2021b) tujuan pemberian reward yaitu bentuk memotivasi untuk para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu reward yang tepat yaitu jika perusahaan dapat menjamin kepuasan para karyawan yang mempunyai giliran untuk mempeoleh, memelihara, dan memperkerjakan para karyawan yang berbagai attitude serta berperilaku baik dalam berkarja bagi kepentingan organisasi. (Trida, Jenni, and Salikim 2020; Wi 2020)

Berdasarkan dari definisi diatas bahwa pengertian reward ialah penghargaan yang akan diberikan suatu perusahaan atau organisasi karena telah mengerjakan tanggung jawab pekerjaan baik secara baik sehingga mempengaruhi hasil yang memuaskan.

### **Stress Kerja**

Menurut (Ekawarna, 2018, p. 139) mengatakan bahwa: stress kerja yaitu stress yang bersangkutan dalam pekerjaan. Definisi dari WHO yaitu hasil dari tanggapan dari berbagai sosok pada melakukan tuntutan pekerjaan dalam tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang mereka miliki dan mereka atasi.

Menurut (Kreitner dan Kinicki dalam Lijan Poltak Sinambela, 2018, p. 472) mendefinisikan bahwa : “Stress sebagai dari aktif yang menghubungkan dari sebuah karakter dan nilai psikolog suatu perorangan yang memiliki konsekuensi dari setiap Tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikolog atau tubuh seseorang.

“Menurut (Diana, 2021), Berikut 6 faktor yang mempengaruhi stress kerja:

1. Konflik dengan rekan kerja

Ketidakcocokan antar rekan tersebut akan menjadi rentan dalam menimbulkan suatu permasalahan antar karyawan. Tidak bisa menahan Emosional

2. Tumpukan pekerjaan

Didatangkan oleh tumpukan tugas baru disaat tugas lainnya belum selesai akan membuat pegawai merasa kelelahan,

3. Kerja diluar jam kerja

Faktor pemicu stress kerja dikarenakan karyawan harus mengerjakan atau mendapat pekerjaan, misalkan di malam hari, hari libur, bahkan saat mengambil cuti.

4. Masalah personal

Faktor yang dapat memicu stress kerja didalam dunia pekerjaan dikarenakan beberapa faktor eksternal yang dapat memunculkan gangguan pikiran.

5. Lingkungan pekerjaan

Biasanya kepala bagian atau dengan karyawan yang tidak mendapat dukungan atau kompetensi dari dalam perusahaan bisa membuat lingkungan kerja yang di kerjakan menjadi tidak nyaman,”

### **Pelatihan**

Menurut Veithzal Rival dalam jurnal (Mulyani, 2017, p. 32) bahwa: pelatihan adalah suatu dari pendidikan yang menyangkut proses dalam pembelajaran agar dapat memperoleh hingga meningkatkan keberagaman terampil diluar suatu aplikasi Pendidikan yang lebih memomorsatukan praktek dari pada teori yang didapatkan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Affandi (2018, p.83) “Kinerja merupakan sebuah tujuan yang diperoleh oleh individu maupun kelompok didalam pengorganisasian sesuai dengan keterampilan serta tanggung jawab

perorangan tersebut dalam upaya mencapai tujuan kelompok secara illegal, tidak bersangkut paut pada hukum yang wewenang yang berlaku.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, Dkk (2018, p.480) “kinerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mendapatkan suatu hasil dari tujuan para karyawan atas tugas yang dilaksanakan.

Menurut Gregorius Widiyanto dan Fx. Pudjo Wibowo (2019, p.144) suatu organisasi dapat berupaya dalam peningkatan kinerja dalam keseluruhan para pegawinya agar dapat bersaing dalam suatu instansi lainnya dikarenakan dapat memberikan suatu jasa atau barang dengan lebih efektif. Kinerja juga merupakan suatu tingkat keberhasilan oleh seorang pegawai secara seluruh dalam periode yang ditetapkan dalam pelaksanaan wewenang dengan segala kemungkinan seperti target dari sasaran, hasil yang ditentukan serta standet hasil kerja yang telah diperundingkan secara bersamasama..”

### III. METODE PENELITIAN

#### Objek Penelitian

Peneliti terdapat di Hotel Yan Residence Tegal berlokasi Jalan Nanas Nomor.68, Keraton, Kecamatan Tegal Barat, Kota Tegal, Jawa Tengah.(Wibowo et al. 2021; Winata 2021)

#### Populasi Dan Sampel

Menurut (Sugiono 2017, pp.80) mengatakan:populasi merupakan suatu keseluruhan dari suatu objek yang terdapat kualitas dan berkarakteristik tertentu yang diberikan untuk meneliti

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Yan Residence, Tegal sebanyak 62 Karyawan.(Melatnerbar et al. 2021; Trida, Yoyo, et al. 2021)

Menurut (Sugiono 2017,81) mengatakan : sebagian dari suatu populasi yang sudah diberikan kriteria tertentu untuk memberikan jawaban dalam kuesioner.

$$n = \frac{62}{1,155} = 53,379$$

Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu sebanyak 53 karyawan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiono 2017, p.224) mengatakan bahwa: “cara mendapatkan hasil merupakan langkah yang strategi didalam penelitian adalah memperoleh data.

Dalam kuesioner ini, penulis menggunakan pengumpulan data berupa kuesioner dengan setiap variabel diberikan 10 pertanyaan dan umumnya setiap pertanyaan mendapatkan 5 pilihan atas jawaban tersebut.

#### Teknik Pengujian Data

##### 1. Pengujian Data Penelitian

###### a. Uji Validitas

Menurut (Supriadi 2020, pp.138-139) menyatakan validitas merupakan jumlah yang instrumen dalam mencapai tujuan. Sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan uji validitas.

###### b. Uji Reabilitas

Menurut Firmansyah dan Haryanto (2019, p.77) menyatakan kapasitas alat ukur untuk mengukur yang sedang diukur, dan menyiratkan bahwa alat ukur akan memberikan hasil pengukuran yang sama setiap digunakan ialah reabilitas. Cronbach alpha digunakan dalam penelitian ini.

##### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

uji normalitas dapat terdistribusi secara teratur atau tidak sehingga statistic dapat dipilih dengan cepat. Di dlm spss, uji normalitas digunakan untuk menentukan normalitas data, sekiranya nilai signifikan keputusan uji penyelidikan lebihbesar daripada 0.05 maka data tersebut bertabur normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

uji ini dipakai untuk pengujian hubungan antara variabel bebas, namun uji regresi linear sederhana tidak menggunakan uji multikolonearitas karena hanya ada variabel bebas dalam uji regresi sederhana. Multikoloniaritas tidak berlaku jika nilai telerac besar dripada 0.10 serta VIF kurang dari 10.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

yang menentukan apakah terdapat perbedaan varian pada residual bagi semua data dalam model regresi berganda. Uji heteroskedastisitas cara buat mengesan kehadiran boleh digunakan dengan menggunakan scatter plot. Jika tiada pola yang kelihatan dan titiik-titiik tersebardiatas o pada sumbu y, dikatakan tiada hoteroskedas

### 3. Pengujian Model Statistik

#### a. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu metode regresi berganda dimana beberapa variabel bebas (independen) digunakan untuk mempengaruhi variabel bebas lainnya (dependen).

#### b. Uji Korelasi

Uji korelasi Menurut Kurniawan, “Korelasi berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menyelesaikan persamaan dengan tiga variabel atau lebih.”.

Menurut (sugiono 2017, p.284) rumus uji koefisien korelasi sebagai berikut

Rumus :

$$r_{y,x_1x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komunikasi

X2 = Stress Kerja

Dengan kesimpulan :

R = 0 = Tidak memiliki hubungan kedua variabel

R = 1 = hubungan yang sangat kuat

#### c. Uji Koefisien Deterrminasi (R Square)

uji R mengevaluasi keayaan model untuk menerangkan secara parsial dan kebersamaan seberapa efektif variable dependen dapat dijelaskan

### 4. Uji Hipotesis Penelitian

#### a. Uji T

uji parsial T pada dasarnya menetapkan seberapa signifikan variabel penjelas tunggal pada deskripsi variabel independen. Jika nilai signifikan kurang dari 0.05 dan jika nilai statistik T yang dikira oleh nilai T adalah nilai T-tabel lebih kecil, maka hipotesa diterima.

**b. Uji F**

Menurut Mulyono (2018, p.113) menjelaskan bahwa: “Uji F dipergunakan agar mengetahui bahwanya hasil variabel bebas secara simultan dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat”.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

**1. Statistik Deskriptif**

**TABEL IV.1  
 DATA RESPONDEN**

NO	KETERANGAN	JUMLAH	PRESENTASE %
1	PRIA	41	77,3%
	WANITA	12	22,7%
	TOTAL	53	100%

Berdasarkan tabel IV.1 hasil data responden di atas yang dikelolah terdapat 41 responden pria atau 77,3% dan 12 responden wanita atau 22,7%

**2. Deskripsi Variabel Bebas**

Tabel IV.6

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Untuk Pernyataan 5

**Bonus**

		Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
d	Vali	3.00	2	3.8	3.8
		4.00	22	41.5	45.3
		5.00	29	54.7	100.0
	Total		53	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 24

Terlihat, dari 53 respon, 2 (3,8%) ragu-ragu, dan sebanyak 22 (41,5%) setuju, dan sebanyak 29 responden (54,7%) sangat setuju. Data tersebut ditarik kesimpulan bahwa sebanyak 29 responden (54,7%) sangat setuju dengan Reward dalam bentuk Materi atau bonus lebih diutamakan.

### 3. Deskripsi Variabel Terikat

Uji Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) Pada Hotel Yan Residence Tegal

Tabel IV.32

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Untuk Pernyataan 1

#### Kualitas Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.9	1.9	1.9
	4.00	25	47.2	47.2	49.1
	5.00	27	50.9	50.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan SPSS 24

Terlihat dari data diatas, 53 responden, 1 (1,9%) ragu, dan sebanyak 25 (47,2%) setuju, dan sebanyak 27 responden (50,9%) sangat setuju. Data tersebut dapat menyimpulkan bahwa 27 responden (50,9%) sangat setuju hasil kualitas kerja

### B. Analisa Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Tabel IV.42  
 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Kesimpulan
X1	R1	0.384	0.2521	<i>Valid</i>
	R2	0.399	0.2521	<i>Valid</i>
	R3	0.587	0.2521	<i>Valid</i>
	R4	0.625	0.2521	<i>Valid</i>
	R5	0.421	0.2521	<i>Valid</i>
	R6	0.468	0.2521	<i>Valid</i>
	R7	0.562	0.2521	<i>Valid</i>
	R8	0.488	0.2521	<i>Valid</i>

	R9	0.443	0.2521	<i>Valid</i>
	R10	0.548	0.2521	<i>Valid</i>
X2	S1	0.613	0.2521	<i>Valid</i>
	S2	0.481	0.2521	<i>Valid</i>
	S3	0.399	0.2521	<i>Valid</i>
	S4	0.517	0.2521	<i>Valid</i>
	S5	0.360	0.2521	<i>Valid</i>
	S6	0.436	0.2521	<i>Valid</i>
	S7	0.430	0.2521	<i>Valid</i>
	S8	0.569	0.2521	<i>Valid</i>
	S9	0.290	0.2521	<i>Valid</i>
	S10	0.629	0.2521	<i>Valid</i>
X3	P1	0.559	0.2521	<i>Valid</i>
	P2	0.445	0.2521	<i>Valid</i>
	P3	0.638	0.2521	<i>Valid</i>
	P4	0.544	0.2521	<i>Valid</i>
	P5	0.586	0.2521	<i>Valid</i>
	P6	0.535	0.2521	<i>Valid</i>
	P7	0.340	0.2521	<i>Valid</i>
	P8	0.658	0.2521	<i>Valid</i>
	P9	0.538	0.2521	<i>Valid</i>
	P10	0.502	0.2521	<i>Valid</i>
Y	K1	0.495	0.2521	<i>Valid</i>



K2	0.679	0.2521	<i>Valid</i>
K3	0.542	0.2521	<i>Valid</i>
K4	0.700	0.2521	<i>Valid</i>
K5	0.616	0.2521	<i>Valid</i>
K6	0.585	0.2521	<i>Valid</i>
K7	0.678	0.2521	<i>Valid</i>
K8	0.495	0.2521	<i>Valid</i>
K9	0.733	0.2521	<i>Valid</i>
K10	0.741	0.2521	<i>Valid</i>

Hasil : Olah data 2021

Variabel Reward (X1), Stress Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) Serta Kinerja Karyawan (Y) dapat menunjukkan semua indikator tersebut valid, karena tidak ada satu nilai pun yang berada dibawah r table, yaitu 0.2521 berarti pertanyaan tersebut semua dinyatakan layak untuk penelitian.

## 2. Uji Reabilitas

**Tabel IV.43**

### Hasil Uji Realibitas Variabe

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Reward	0.674	<i>Reliable</i>
Stres Kerja	0.647	<i>Reliable</i>
Pelatihan	0.747	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.877	<i>Reliable</i>

Dari tabel IV.43 dapat diperoleh nilai dari *Cronbach's Alpha* dari setiap variable independen Reward, stress kerja, Pelatihan dan variabel dependen kinerja kerja karyawan

yang terdapat dalam penelitian ini melebihi 0,60, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa semua variabel memiliki hasil yang cukup reliabel.

### 3. Uji Normalitas

**Tabel IV.44**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	.0000000
		Std. Deviation	2.88937821
		Most Extreme Absolute Differences	.083
		Positive	.083
		Negative	-.056
		Test Statistic	.083
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>

Dari data Tabel diatas IV.44 didapat nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,200. Oleh karena itu nilai ini lebih besar dari nilai yang disyaratkan yaitu 0,05, maka data tersebut terdistribusi normal, dapat diberik kesimpulan karena nilai penyebaan secara residual pda keseluruhan regresi persamaan dinatakan normal.

### 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	

**Table IV.45**  
**Uji Multikolonieritas**

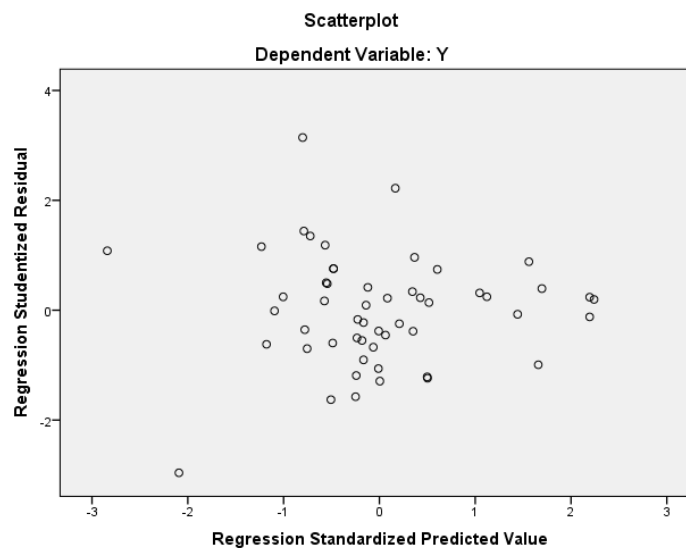
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.078	5.767		1.054	.297		
	Reward	.246	.180	.218	1.369	.177	.411	2.436
	Stress Kerja	-.022	.176	-.019	-.124	.902	.448	2.231
	Pelatihan	.641	.156	.555	4.107	.000	.572	1.749

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari data table diatas IV.46 terlihat dari hasil tolerance besar dari 0.10 and VIF lebih kecil dari 10 pada hasil variabel. And menunjukkan dari nilai tersebut untuk Reward sebesar 0.411, Stress Kerja 0.448 dan Pelatihan 0,572, Sedangkan nilai VIF untuk Reward sebesar 2.436, Stress Kerja 2.231 dan pelatihan sebesar 1,749. Dari hasil ini dapat disimpulkan nilai hasil pengujian tidak terjadi *multikolinearitas* sehingga data penelitian baik digunakan dalam model regresi.

## 5. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar IV.46**  
**Hasil dari Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan dari hasil data gambar diatas IV.2 Diketahui bahwa :

1. Titik pendataan penyebaran disekitar nilai 0.
  2. Titik tidak mengumpul pada 1 sisi saja.
  3. Hasil menyebar titik tidak memiliki pola.
- Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel IV.49**  
**Correlations**

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.553	.462	.681
	X1	.553	1.000	.725	.628
	X2	.462	.725	1.000	.582
	X3	.681	.628	.582	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.000	.000	.
N	Y	53	53	53	53
	X1	53	53	53	53
	X2	53	53	53	53
	X3	53	53	53	53

Besarnya Pengaruh hubungan imbalan pada kinerja dari pegawai diwakili oleh jumlah koefisien sebesar 0,681 yang dekat dengan 1, menunjukkan bahwa pengaruhnya kuat, sedangkan stress kerja mempengaruhi besar thdp karyawan. diwakili oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,553 yang mendekati 1, menunjukkan bahwa pengaruhnya besar. Dinyatakan bahwa nilai signifikan antara 4 variabel berpengaruh jika angka probabilitas < 0,05.

## 7. Uji Korelasi

**Tabel IV.48**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	43.1321	4.04322	53
Reward	43.3019	3.58729	53

Stress Kerja	42.7170	3.51030	53
Pelatihan	42.6415	3.49777	53

dari table di atas dapat dikatakan bahwa :

1. Rata-rata (mean) Reward (X1) dengan 53 responden adalah 43.3019 dengan standart devisiasi sebesar 3.58729.
2. Rata-rata (mean) Stress Kerja (X2) dengan 53 responden adalah 42.7170 dengan standart devisiasi sebesar 3.51030.
3. Rata-rata (mean) Pelatihan (X3) dengan 53 Responden adalah 42.6415 dengan standart devisiasi sebesar 3.49777.
4. Rata-rata (mean) Kinerja Kerja Karyawan dengan 53 responden adalah 43.1321 dengan standart devisiasi sebesar 4.04322.

## 8. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel IV.50**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 <sup>a</sup>	.489	.458	2.97651

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

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 24

Uji koefisien determination (R<sup>2</sup>) untuk mengetahui hasil dari besarnya kemampuan dalam variable dependen akan dijelaskan oleh variable independent tersebut. Berdasarkan tabel IV.55 hasil R memiliki nilai hitung 0,700, R square memiliki nilai sebesar 0,489 dan Adjusted R<sup>2</sup> memiliki nilai sebesar 0,458. Hal menunjukkan bahwa variabel dependen (kinerja kerja karyawan) yang bisa diperjelas oleh variabel independen (Reward, Stress kerja dan Pelatihan) sebesar 48,8% dan sisanya dapat dipengaruhi oleh factor diluar penelitian.

## C. Pengujian Hipotesis Penelitian

### 1. Uji F

**Tabel IV.51**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regressio	415.953	3	138.651	15.650	.000 <sup>b</sup>
	n					
	Residual	434.122	49	8.860		
	Total	850.075	52			

- a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Hasi data tersebut ditarik kesimpulan jika hasil variabel independen sangat berpengaruh secara (simultan) terhadap kinerja kerja pegawai karena memiliki nilai F (tabel)  $2,76 < F$  (hitung) 15.650 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut  $< 0,05$  berarti hasil secara bersama-sama (simultan) variabel Reward (X1), stress kerja (X2), Pelatihan kerja (X3), mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan (Y) pada Hotel Yan Residence Tegal.

## 2. Uji T

**Tabel IV.52**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.078	5.767		1.054	.297
X1	.246	.180	.218	1.369	.177
X2	-.022	.176	-.019	-.124	.902
X3	.641	.156	.555	4.107	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 24

Penjelasan dari nilai hasil regresi dengan menggunakan uji t untuk masing variable adalah sebagai berikut:

- Pengaruh insentif kerja Hotel Yan Residence Tegal terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai t hitung X1 besar 1,369, table T nilai 1,675, dan signifikan sebesar 0,000. Karena  $1,369 < 1,671$  dan hasil signifikansinya.  $0,177 > 0,05$  dan ditarik kesimpulan nilai imbalan mempengaruhi signifikansi pada prestasi pegawai
- pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Yan Residence Tegal. Nilai t-hitung X2 adalah -124, t-tabel 1,675, dan signifikan sebesar 0,000. Karena  $-124 < 1,675$  dan nilai signifikan.  $0,902 < 0,05$  dan ditarik kesimpulan nilai tekanan kerja mempengaruhi signifikansi pada prestasi pegawai
- Pengaruh pelatihan kerja di Hotel Yan Residence Tegal terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai t hitung X3 sebesar 4,107, t tabel sebesar 1,675, dan signifikansi sebesar 0,000. Karena  $4,107 > 1,675$  dan nilai signifikansi.  $0,000 < 0,05$  dan

ditarik kesimpulan nilai pelatihan mempengaruhi signifikansi pada prestasi pegawai.

#### D. Pembahasan

##### H1: Hasil Analisis Data Responden.

Berdasarkan tabel IV.1 hasil data responden di atas yang dikelolah terdapat 41 responden pria atau 77,3% dan 12 responden wanita atau 22,7% . usia dibawah 18 tahun terdapat 2 responden atau 3,8%, usia 18 – 24 tahun terdapat 40 responden atau 75,4%, usia 25 - 34 tahun terdapat 10 responden atau 18,9%, usia 35 – 44 tahun terdapat 1 responden atau 1,9%, dan usia diatas 45 tahun terdapat 0 responden atau 0%. Kemudian tingkat Pendidikan, untuk yang tidak bersekolah terdapat 3 responden atau 5,8%, TK – SD terdapat 8 responden atau 15%, SMP – SMK terdapat 26 responden atau 49,0% dan berpendidikan D3 – S1 memiliki 16 responden atau 30,2%

##### H5: Pengaruh Reward, Stress Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Hotel Yan Residence Tegal.

Hasil dari penelitian ini dapat menunjukkan bahwa reward, stres kerja, dan Pelatihan kerja dapat berpengaruh bersimultan pada kinerja kerja pegawai di Hotel Yan Residence Tegal. Dari hal ini dapat dilihat hasil uji F yang dapat menunjukkan nilai secara signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang memiliki arti hasil dapat diterima. Dengan demikian Reward, Stres Kerja, dan pelatihan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

#### V. KESIMPULAN

Berdasarkan penggunaan metode penelitian deskriptif analisis yang penulis telah gunakan dan ternyata Reward, Stress Kerja dan Pelatihan dapat sangat berpengaruh kuat terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Hotel Yan Residence Tegal. Berdasarkan uji hipotesis yang telah peneliti lakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil Variabel Reward atau Penghargaan (X1) dari hasil  $t_{hitung}$  didapatkan 1.369 nilai kecil dari  $t_{tabel}$  1.675 hingga terdapat pada penolakan  $H_0$ , disimpulkan hipotesis ialah  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, ini dapat memberikan petunjuk adanya hasil yang signifikansi antara Penghargaan dengan Kinerja Kerja Karyawan.
- b. Hasil Variabel stress kerja (X2) dari hasil  $t_{hitung}$  didapatkan -124 nilai besardari  $t_{tabel}$  1.675 hingga terdapat pada penolakan  $H_0$ , disimpulkan hipotesis ialah  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, ini dapat memberikan petunjuk ada hasil yang signifikan dengan stress kerja dengan Kinerja Kerja pegawai.
- c. Hasil Variabel pelatihan (X3) dari hasil  $t_{hitung}$  didapatkan 4.107 nilai kecil dari  $t_{tabel}$  1.675 hingga terdapat pada penolakan  $H_0$ , disimpulkan hipotesis ialah  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, ini dapat memberikan petunjuk adanya hasil signifikansi dengan Pelatihan dengan Kinerja Kerja Karyawan.
- d. Hasil determinasi R memiliki nilai 0,700, R square memiliki nilai sebesar 0,489 dan Adjusted R<sup>2</sup> memiliki nilai sebesar 0,458. Hal menunjukkan dapat variable dependen

- (kinerja kerja pegawai) yang bisa dijelaskan oleh variabel independen (Reward, Stress kerja dan Pelatihan) sebesar 45,8% dan selebihnya difaktori oleh hal diluarnya.
- e. Hasil dari variabel independen sangat berpengaruh secara (simultan) terhadap kinerja kerja pegawai karena memiliki nilai  $F$  (tabel)  $2,79 < F$  (hitung)  $20,34515,650$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  yang artinya nilai tersebut  $< 0,05$  berarti hasil secara bersama-sama (simultan) variabel Reward ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), Pelatihan kerja ( $X_3$ ), mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Yan Residence Tegal.

Hasil yang diperoleh adalah regresi yaitu  $Y = 6,078 + 0,246 X_1 - 0,022 X_2 + 0,641 X_3$  yang artinya imbalan kerja naik atau turun sebesar 1 poin, maka prestasi kerja karyawan Hotel Yan Residence Tegal akan naik atau turun sebesar 0,246, bertambah atau berkurang 1 poin stres kerja maka prestasi kerja karyawan hotel Yan Residence Tegal akan naik dan turun 0,022, sedangkan kenaikan atau penurunan 1 poin dalam pelatihan kerja berarti prestasi kerja karyawan hotel Yan Residence Tegal akan naik dan turun sebesar 0,641. Pengaruh yang signifikan berarti bahwa kualitas penghargaan, tekanan kerja dan pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan Yan Residence Hotel Tegal. Penurunan kualitas reward, stres kerja, dan kualitas pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan Yan Residence Hotel Tegal.

#### BIBLIOGRAPHY

- aku, a., & buku, b. (2017). title is short. *Journal of Dummy*, 1(1), 1-10.
- Daryanto, B. d. (2017). *Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*. Jakarta: Airlangga.
- Diana. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Pustaka Kreasi mandiri.
- Ekawarna. (2018). *Pengertian Stress Kerja*. jakarta.
- Hasibuan, D. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusnawan, A. (2018). ). *Analisis Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Ekuitas Merk Universitas Buddhi Dharma Di Kalangan Mahasiswa (Survei pada mahasiswa program Studi Manajemen)*. Jakarta: Primanomics.
- Mulyani. (2017). *Pengertian Pelatihan*. Jakata.
- Wirawan, A. (2018). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV AYUDYA TABANAN BALI*. Bali.
- Chandra, Yopie. 2019a. "PENGARUH POTENSI KEBANGKRUTAN, STRATEGI MANAJEMEN LABA DAN RESIKO INVESTASI TERHADAP VOLUME PERDAGANGAN SAHAM PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA." *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu* 12(1).
- Chandra, Yopie. 2019b. "Pengaruh Strategi Manajemen Laba Dan Resiko Investasi Terhadap Volume Perdagangan Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(1 SE-Articles):159–65.
- Chandra, Yopie. 2020. "Pengaruh Konservatisme Akuntansi, Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018." *AKUNTOTEKNOLOGI*



- 12(1 SE-Articles):12–28. doi: 10.31253/aktek.v12i1.366.
- Chandra, Yopie, Metta Susanti, and Sakilim Salikim. 2021. “Pengaruh Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018.” *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(1 SE-Articles):50–63. doi: 10.31253/aktek.v13i1.676.
- Limajatini, Limajatini, Ety Murwaningsari, and Khomsiyah Khomsiyah. 2019. “Analysis of Effect of Power Distance, Power Avoidance, Individualism, Masculinity and Time Orientation Toward Auditing Behavior with Mediation of Locus of Control.” *ECo-Fin* 1(1 SE-Articles):12–21. doi: 10.32877/ef.v1i1.53.
- Limajatini, Limajatini, Ety Murwaningsari, and Sellawati Sellawati. 2019. “Analysis of the Effect of Loan to Deposit Ratio, Non Performing Loan & Capital Adequacy Ratio in Profitability: (Empirical Study of Conventional Banking Companies Listed in IDX Period 2014–2017).” *ECo-Fin* 1(2 SE-Articles):55–62. doi: 10.32877/ef.v1i2.121.
- Limajatini, Limajatini, Suryadi Winata, Agus Kusnawan, and Rina Aprilyanti. 2019. “Studi Komparatif Budidaya Ikan Konsumsi Air Tawar Antara Sawangan “Bogor, Mekar Kondang” Tangerang, Dan Baros “Pandeglang Studi Kasus Ikan Gurami.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(1 SE-Articles):120–31.
- Melatnebar, Benyamin. 2019. “MENYOAL E-SPT PPH PASAL 23/ 26 DAN PKP TERDAFTAR TERHADAP PENERIMAAN PPH 23/ 26 SERTA TAX PLANNING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.” *Journal Akuntansi Manajerial* 4(2).
- Melatnebar, Benyamin. 2021a. “JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT MULTIDISIPLIN PELATIHAN PENGGUNAAN MARKETPLACE ONLINE KEPADA PEMUDA PEMUDI DI KELURAHAN KOTABUMI SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN PENJUALAN DI MASA PANDEM.” *JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT* 1(2).
- Melatnebar, Benyamin. 2021b. “Menalar Kapabilitas Lulusan Sarjana Ekonomi Akuntansi Terhadap Aplikasi E-SPT PPH Badan Dalam Rangka Penyerapan Tenaga Kerja Di Dunia Usaha.” *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 1(1).
- Melatnebar, Benyamin. 2021c. “Pengkreditan Pajak Penghasilan Pasal 24 Sebagai Perencanaan Pajak Yang Efektif Benyamin Melatnebar.” *JOURNAL AKUNTANSI MANAJERIAL* 6(1).
- Melatnebar, Benyamin, Yunia Oktari, Yopie Chandra, and Vinna Vinna. 2020. “Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal Pajak.” *AKUNTOTEKNOLOGI* 12(2 SE-Articles):106–17. doi: 10.31253/aktek.v12i2.490.
- Melatnerbar, Benyamin, Suryadi Winata, Limajatini Limajatini, Irwan Irwan, and Mikael Tanuwiharja Surjana. 2021. “Menalar Dampak Kebijakan Tax Holiday Terhadap Iklim Investasi Di Indonesia Sejak 1970 - 2020.” *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(2 SE-Articles):24–34. doi: 10.31253/aktek.v13i2.856.
- Oktari, Yunia, and Liugowati Liugowati. 2019. “The Effect of Intellectual Capital and Corporate Social Responsibility on Company Performance (Empirical Study on Banking Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange in 2013-2017).” *ECo-Fin* 1(1 SE-Articles):34–42. doi: 10.32877/ef.v1i1.56.
- Trida, Trida, Jenni Jenni, and Salikim Salikim. 2020. “Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Terhadap Aparat Pajak, Manfaat Yang Dirasakan, Persepsi Atas Efektifitas Sistem Perpajakan Dan Tingkat Penghasilan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Menjalankan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm).” *AKUNTOTEKNOLOGI* 12(2 SE-Articles):25–36. doi: 10.31253/aktek.v12i2.495.

- Trida, Trida, Sofian Sugioko, Teddy I. Tjiptadi, Syarifarudin Afa, and Sugiarta Halim. 2021. "Pengaruh Corporate Sosial Responsibility Dan Good Corporate Governance Terhadap Profitabilitas (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufacture Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta Periode 2015- 2019)." *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(2 SE-Articles):66–77. doi: 10.31253/aktek.v13i2.890.
- Trida, Trida, Toni Yoyo, Nana Sutisna, and Berlin Silaban. 2021. "Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Perubahan Labapada Pt. Unilever Indonesia, Tbk." *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(1 SE-Articles):77–84. doi: 10.31253/aktek.v13i1.706.
- Wi, Peng. 2020. "Fator Â€Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 Â€ 2018)." *AKUNTOTEKNOLOGI* 12(1 SE-Articles):1–11. doi: 10.31253/aktek.v12i1.365.
- Wi, Peng, Salikim Salikim, and Metta Susanti. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Buddhi Dharma Tangerang)." *ECo-Buss* 4(2 SE-Articles):201–14. doi: 10.32877/eb.v4i2.256.
- Wibowo, Susanto, Sutandi Sutandi, Limajatini Limajatini, and Holik Komarudin. 2021. "Pengaruh Ukuran Perusahaan, Capital Intensity Terhadap Tax Avoidance Dengan Variabel Opinion Shoothing Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur Di BEI." *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(1 SE-Articles):38–49. doi: 10.31253/aktek.v13i1.711.
- Winata, Suryadi. 2021. "Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Biskut Khong Guan (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Prodi Manajemen)." *ECo-Buss* 3(2 SE-Articles):65–72.
- Winata, Suryadi, Agus Kusnawan, Limajatini Limajatini, and Eso Hernawan. 2020. "Ethical Decision Making Based On The Literature Review Of Ford & Richardson 1962 - 1993." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 18(1 SE-Articles):1–8. doi: 10.31253/pe.v18i1.286.
- Winata, Suryadi, and Limajatini Limajatini. 2020. "Accountantâ€™s Ethical Orientations Under Ethical Decision Making Literatures Review Of Accountingâ€™s Aspect From 1995 To 2012." *AKUNTOTEKNOLOGI* 12(2 SE-Articles):88–105. doi: 10.31253/aktek.v12i2.499.