

**PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

**NAMA : DINDA ANGGRAINI
NPM : 1905160122
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kept. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari rabu, tanggal 9 Agustus 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : DINDA ANGGRAINI
NPM : 1901160122
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.SI

MUHAMMAD FAHMI SE, M.M

PEMBIMBING

M. TAUFIK LESMANA, SP, M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



Assoa. Prof. Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

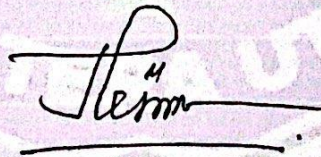
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DINDA ANGGRAINI
N.P.M : 1905160122
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2023

Pembimbing Skripsi



M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

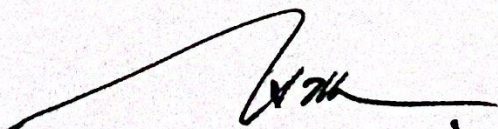


BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dinda Anggraini
 NPM : 1905160122
 Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, SP., M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

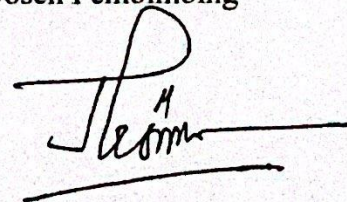
| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|---|----------|-------------|
| Bab 1 | - Tambahkan daftar lampiran. | 12/07/23 | Jl. |
| Bab 2 | | | |
| Bab 3 | - Perbaiki- Rencana awal penelitian. | 02/07/23 | Jl |
| Bab 4 | - Perbaiki Analisis variabel penelitian | 12/07/23 | Jl. |
| Bab 5 | | | |
| Daftar Pustaka | | | |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | ACC Skripsi | 17/07/23 | Jl. |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan, Juli 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(M. Taufik Lesmana, SP., M.M.)

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)

DINDA ANGGRAINI
NPM. 1905160122

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567
Email: anggrainidin09@gmail.com

Begitu pentingnya, kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dapat berupa masalah stres kerja, pelatihan kerja maupun kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). Jumlah sampel 51 orang dengan menggunakan rumus *Slovin*. Teknik pengumpulan data melalui angket (kuesioner). Analisa data asumsi klasik, regresi linear berganda, Uji F dan koefisien determinasi. Penelitian ini menghasilkan perhitungan bahwa stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). Hasil ini dapat dilihat dari uji F_{hitung} sebesar 261,026 dari tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil $\alpha = 0,05$ dan juga stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh R-square yang diperoleh sebesar 0,940 (94,0%). Kesimpulan penelitian ini ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai, antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dan Secara simultan ada pengaruh signifikan antarastres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

***Kata Kunci:* Stres Kerja, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai**

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB STRESS, JOB TRAINING AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NUSANTARA PLANTATION II (PERSERO)

DINDA ANGGRAINI
NPM. 1905160122

Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jln. Kapten Mughtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567
Email: anggrainidin09@gmail.com

So important, employee performance as a benchmark for companies to assess ability, productivity and provide useful information for matters relating to employees. Several factors affect employee performance, which can be in the form of work stress, job training or compensation. The purpose of this study was to identify and analyze the effect of job stress, job training, and compensation on employee performance and the influence of communication, work environment and supervision on employee performance at PT. Nusantara Plantation II (Persero). The number of samples is 51 people using the Slovin formula. Data collection techniques through questionnaires (questionnaire). Classic assumption data analysis, multiple linear regression, F test and coefficient of determination. This research resulted in a calculation that work stress, job training and compensation have a significant effect on the performance of employees of PT. Nusantara Plantation II (Persero). These results can be seen from the Fcount test of 261.026 from a significant level of 0.000 which is smaller $\alpha = 0.05$ and also work stress, job training and compensation have a significant effect on employee performance as shown by the R-square obtained by 0.940 (94.0 %). The conclusion of this study is that there is a significant effect between work stress on employee performance, between job training on employee performance, between compensation on employee performance and Simultaneously there is a significant effect between job stress, job training and compensation on employee performance at PT. Nusantara Plantation II (Persero).

Keywords : Job Stress, Job Training, Compensation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (SI). Adapun judul yang diajukan penulis adalah : “Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)”.

Penulis menyadari bahwa selama penelitian dan penyusunan skripsi ini nantinya akan mendapat kesulitan dan kendala dikarenakan terbatasnya pengalaman dan ilmu penulis. Untuk itu diharapkan bantuan yang berupa saran maupun bimbingan dari berbagai pihak baik secara moril maupun material sehingga dapat terwujud sebagaimana skripsi yang semestinya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak bimbingan dan bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta dan keluarga besar atas segenap kasih sayang, dukungan semangat, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini untuk mendapatkan gelar sarjana nantinya.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E.,M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E.,M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb, S.E.,M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak M. Taufik Lesmana, SP.,M.M , selaku Dosen Pembimbing proposal skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
9. Seluruh Staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada Pimpinan dan Pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) yang telah berkenan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

12. Kepada Sahabat-sahabat saya seluruh teman-teman dikelas Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terimakasih atas bantuan, kebersamaannya, waktu serta dan dukungannya selama ini kepada penulis, Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Amin ya rabbal'Alamin...

Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.

Medan, Juli 2023

Penulis

DINDA ANGGRAINI
NPM: 1905160122

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 5 |
| 1.3 Batasan Masalah | 5 |
| 1.4 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1 Kinerja | 8 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja..... | 8 |
| 2.1.1.2 Tujuan Kinerja..... | 9 |
| 2.1.1.3 Manfaat Kinerja | 11 |
| 2.1.1.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 13 |
| 2.1.1.5 Indikator Kinerja | 15 |
| 2.1.2 Stres Kerja..... | 16 |
| 2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja | 16 |
| 2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja | 17 |
| 2.1.2.3 Efek Stres Kerja..... | 19 |
| 2.1.2.4 Indikator Stres Kerja | 20 |
| 2.1.3 Pelatihan Kerja..... | 22 |
| 2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja | 22 |
| 2.1.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja | 23 |
| 2.1.3.3 Manfaat Pelatihan Kerja..... | 24 |
| 2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja | 25 |
| 2.1.3.5 Indikator Pelatihan Kerja..... | 26 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.4 Kompensasi..... | 29 |
| 2.1.4.1 Pengertian Kompensasi | 29 |
| 2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompensasi | 30 |
| 2.1.4.3 Tujuan Kompensasi..... | 31 |
| 2.1.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi | 33 |
| 2.1.4.5 Indikator Kompensasi..... | 36 |
| 2.2 Kerangka Konseptual..... | 38 |
| 2.3 Hipotesis | 41 |
| BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN | 43 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 43 |
| 3.2 Definisi Operasional | 43 |
| 3.3 Tempat Penelitian | 45 |
| 3.4 Waktu Penelitian..... | 45 |
| 3.5 Populasi dan Sampel..... | 46 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data..... | 47 |
| 3.7 Teknik Analisis Data..... | 53 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 59 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 59 |
| 4.2 Analisis Data..... | 67 |
| 4.3 Pembahasan..... | 76 |
| BAB 5 PENUTUP | 84 |
| 5.1 Kesimpulan | 84 |
| 5.2 Saran | 84 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian..... | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabel 3.1. | Indikator Kinerja | 43 |
| Tabel 3.2. | Indikator Stres Kerja | 44 |
| Tabel 3.3. | Indikator Pelatihan Kerja | 44 |
| Tabel 3.4. | Indikator Kompensasi | 45 |
| Tabel 3.5. | Waktu Penelitian | 45 |
| Tabel 3.6. | Data Pegawai..... | 46 |
| Tabel 3.7. | Strata Pengambilan Sampel | 47 |
| Tabel 3.8. | Skala Likert | 48 |
| Tabel 4.1. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 59 |
| Tabel 4.2. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 60 |
| Tabel 4.3. | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 60 |
| Tabel 4.4. | Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 61 |
| Tabel 4.5. | Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1)..... | 62 |
| Tabel 4.6. | Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X2) | 64 |
| Tabel 4.7. | Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X3)..... | 65 |
| Tabel 4.8. | Hasil Uji Multikolinearitas | 69 |
| Tabel 4.9. | Hasil Regresi Linier Berganda..... | 71 |
| Tabel 4.10. | Hasil Uji t..... | 72 |
| Tabel 4.11. | Hasil Uji F..... | 75 |
| Tabel 4.12. | Hasil Uji Koefisien Determinan | 76 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 39 |
| Gambar 2.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 40 |
| Gambar 2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai | 40 |
| Gambar 2.4. Kerangka Konseptual | 41 |
| Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t | 53 |
| Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F | 54 |
| Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas..... | 67 |
| Gambar 4.2. Histogram | 68 |
| Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas | 70 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner/Angket

Lampiran 2. Surat Izin Mohon Melakukan Penelitian

Lampiran 3. Surat Selesai Melakukan Penelitian

Lampiran 4. Hasil Jawaban Responden

Lampiran 5. Output SPSS

Lampiran 6. Berita Acara Bimbingan Skripsi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan kreatif guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peranan penting, yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas perusahaan. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam perusahaan maka kinerja karyawan menentukan keberhasilan atau prestasi dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Apabila kinerja karyawan baik tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan milik swasta maupun perusahaan milik pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap

kinerja pegawai. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus diperhatikan organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Begitu pentingnya, kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan. Adapun kinerja karyawan ini masih kurang baik. Karyawan belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dapat berupa masalah stres kerja, pelatihan kerja maupun kompensasi.

Masalah stres kerja yang terlihat di Kantor PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) adalah karena tuntutan untuk berprestasi serta beban kerja yang semakin berat dikarenakan perkembangan zaman yang semakin maju. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi setiap pegawai. Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan yang sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat serta stres kerja juga

mempengaruhi lingkungan kerja (Mahajaya & Subudi, 2016). Sedangkan Menurut (Asih et al., 2018) stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Terdapat masalah lain di PT Perkebunan Nusantara II (Persero) yaitu kurangnya pelatihan kerja bagi pegawai, karena untuk mencapai kinerja yang memuaskan harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal saja belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional.

Perusahaan memberikan pelatihan atau tes untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Pelatihan yang diberikan untuk mengasah kemampuan karyawan dalam bekerja agar karyawan paham untuk memahami apa yang perlu dilakukan dan mengapa itu perlu dilakukan. Pelatihan atau training yang diberikan untuk mengembangkan pengetahuan dan kepribadian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan produk yang berkualitas (Stella & Bernadine, 2017). Tujuan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tetap bertahan, pernyataan ini di dukung oleh (Tuhumen, 2017) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan atau training yang disediakan untuk karyawan secara tepat dapat memajukan hasil kinerja pada setiap karyawannya.

Selain itu kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) sudah cukup baik, hanya saja perlu juga dilakukan bentuk-bentuk kompensasi tertentu untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai.

Konsep pelatihan yang terus menerus, masih merupakan cara yang tidak bisa dinaifkan bagi perusahaan yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Menurut (Alwi, 2012.), berdasarkan pengalaman praktek, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan moral, dan potensi-potensi organisasi. Jika orang-orang terbaik dikelola dan dipekerjakan, pelatihan mungkin tidak diperlukan. Tetapi perlu disadari bahwa lingkungan bisnis selalu berubah sehingga kebutuhan organisasi pun berubah. Perubahan itu menuntut kebutuhan SDM dengan kemampuan dan keahlian yang mungkin berbeda dari kemampuan dan keahlian yang telah dimiliki oleh karyawan saat ini sehingga pelatihan mutlak diperlukan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang kinerja yang dipengaruhi oleh stres kerja, pelatihan kerja, serta kompensasi dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang dilakukan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero), diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam organisasi ini, yaitu:

1. Tingginya tingkat stres kerja pegawai karena tuntutan untuk berprestasi serta beban kerja yang semakin berat dikarenakan perkembangan zaman yang semakin maju.
2. Kurangnya pelatihan tentang kemajuan teknologi seperti aplikasi komputer yang diberikan kepada pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang semakin lama semakin rumit
3. Kurangnya kompensasi dalam bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memiliki prestasi.

1.3 Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tergantung identifikasi masalahnya, tetapi pada penelitian ini penulis akan membatasi persoalan sesuai menggunakan identifikasi masalah yang penulis temukan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) yaitu tentang, stres kerja, pelatihan kerja serta kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)?

2. Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)?
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)?
4. Ada pengaruh stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wahana melatih, menulis dan berpikir ilmiah tentang bagaimana pengaruh stres kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh stres kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak akan diduga sebelumnya sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat kinerjanya. Setiap individu yang diberi tugas atas kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2002). kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan

berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal (Jufrizen, 2018). kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hamali, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Arianty, 2014)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah output atau hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam periode atau waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang harus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan

Pada dasarnya tujuan manajemen kinerja adalah untuk menciptakan lingkungan di mana setiap orang dapat melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka sehingga menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik secara efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2013).

Tujuan kinerja menurut (Rivai, 2010) pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.

5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Tujuan kinerja menurut (Mangkunegara, 2009) terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Tujuan Strategik.

Tujuan strategik berhubungan dengan kegiatan pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan suatu strategi memerlukan penjelasan mengenai hasil yang ingin dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang diperlukan, pengembangan pengukuran, dan sistem umpan balik bagi kinerja pegawai,

2. Tujuan Administratif.

Tujuan administratif berhubungan dengan evaluasi kerja untuk keperluan keputusan administratif, pengkajian, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain.

3. Tujuan Pengembangan.

Kinerja juga bertujuan untuk melakukan pengembangan kapasitas pegawai yang berpotensi di bidang kerjanya, memberikan pelatihan bagi pegawai yang kinerjanya kurang baik, serta penempatan pegawai pada posisi yang tepat.

Selain itu, terdapat beberapa tujuan kinerja menurut (Robbins, 2002), yaitu:

1. Peningkatan kinerja secara berkelanjutan.
2. Peningkatan motivasi dan komitmen kerja pegawai.
3. Pengembangan kemampuan pegawai, peningkatan kinerja pegawai, serta pencapaian potensi diri yang bermanfaat bagi individu dan perusahaan.
4. Peningkatan orientasi kerja kepada karyawan.
5. Pengembangan interaksi yang terbuka dan konstruktif antara pekerja dan perusahaan.
6. Persiapan kerangka kerja untuk kesepakatan sasaran kerja.
7. Perhatian khusus pada atribut dan kompetensi yang diperlukan.
8. Mempersiapkan kriteria untuk melaksanakan pengukuran kinerja.
9. Menjadi dasar dalam memberikan imbalan.
10. Pemberdayaan pegawai.
11. Mempertahankan pegawai yang berkualitas.
12. Mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas secara komprehensif.
13. Mendemonstrasikan cara saling menghargai sesama karyawan.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja

Adapun manfaat kinerja Menurut (Rivai, 2010), yaitu sebagai berikut :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia.

Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

Manfaat kinerja menurut (Mangkunegara, 2009) adalah untuk :

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengikat dengan pengupahan.
6. Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapat kesenangan khusus

Kemudian (Sedarmayanti, 2013) menyatakan manfaat kinerja antara lain adalah:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif

Menurut (Prayogi, 2019) kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya (Jufrizen, 2019).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Sutrisno, 2009) yaitu:

1. Efektivitas dan efisien

Dalam hubungan dengan organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2009) terdiri dari 2 faktor, antara lain:

1. Faktor Internal. yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal. yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
2. Pendidikan.
3. Keterampilan,
4. Manajemen kepemimpinan,
5. Tingkat penghasilan,
6. Gaji dan kesehatan,
7. Jaminan sosial,
8. Iklim kerja,

9. Sarana dan prasarana,
10. Teknologi, dan
11. Kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut (Hamali, 2016) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*); dan
- 2) Faktor motivasi.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Kasmir, 2016) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketetapan waktu, sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian sesuai kegiatan.

Indikator kinerja menurut Hersey dalam (Siswadi & Arif, 2021) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Standar

3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Indikator kinerja menurut (Robbins, 2002) ada enam indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Menurut (Sedarmayanti, 2013) menyatakan bahwa “indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja dalam tahap perencanaan dan pelaksanaan

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut (Asih et al., 2018) Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Menurut (Johartono & Widuri, 2014) Stres adalah kondisi dinamik dimana individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang

terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi individu yang merasa gelisah atau tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Stres kerja merupakan kondisi ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik dan kondisi spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi suatu kondisi seorang karyawan dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan perusahaan. Jika seorang karyawan dalam perusahaan mengalami stress kerja maka akan mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan pekerjaan dalam perusahaan (Bhastary, 2020). Sementara itu (Adhan et al., 2019) menyatakan Stres Kerja yaitu suatu ketegangan atau tekanan yang dialami seorang karyawan dalam perusahaan terhadap tuntutan yang dihadapi melebihi ketentuan yang ada pada diri seorang karyawan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan psikis dalam diri seseorang atau disebut dengan ketidakseimbangan fisik. Seorang pegawai merasa terbebani dengan pekerjaannya, maka dari itu seorang pegawai bisa menimbulkan stres.

2.1.2.2 Faktor Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Farisi & Pane, 2020) Kondisi kerja yang menyebabkan stress bagi para pegawai, diantara kondisi-kondisi kerja (*on-the-job*) tersebut adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang buruk

4. Iklim politisi yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan
8. Frustrasi
9. konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. dan berbagai bentuk perubahan

Menurut John Spurihanto dalam (Sunyoto, 2013) ada beberapa yang menyebabkan terjadinya stres dalam bekerja :

1. Penyebab fisik beberapa macam :

- a) Kebisingan

Kebisingan biasanya menyebabkan seorang pegawai tidak fokus untuk bekerja dan mengakibatkan terjadinya stres dalam bekerja, itu akan mempengaruhi dalam suatu pekerjaan.

- b) Kelelahan

Kelelahan juga menyebabkan stres karena kemampuan kerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tidak di sadari menimbulkan stres.

- c) Penggeseran kerja

Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres kerja. Hal ini disebabkan karena seseorang pegawai sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

Stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi kepada 2 (dua) faktor

yang menjadi penyebabnya, yaitu :

- 1) Stres karena tekanan dari dalam (internal faktor), kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang tidak nyaman atau gelisah. Contohnya ketika di dalam kehidupannya ia sering merasa tertekan karena tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari harus melaksanakan rutinitas yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolaknya.
- 2) Stres karena tekanan dari luar (eksternal faktor), kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Contohnya sering perintah dari pimpinan agar kita dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai target atau bahkan harus di atas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak dapat menempuh sesuai target walaupun sebenarnya telah memaksa dengan sekuat tenaga untuk menyelesaikannya maka hal inilah yang mampu menimbulkan stres (Farisi & Utari, 2017).

2.1.2.3 Efek Stres Kerja

Efek yang ditimbulkan oleh *work stressor* dapat diklasifikasikan dalam beberapa konsekuensi yang meliputi :

- 1) *Physical problem* meliputi penyakit dan gangguan pada kesehatan tubuh seperti kadar gula naik, denyut jantung naik, tekanan darah naik, mulut kering, berkeringat, penyakit jantung, dan kolestrol tinggi.
- 2) *Psychological problem* yaitu adanya reaksi-reaksi yang tiba-tiba muncul seperti kesulitan berkonsentrasi dan berpikir jernih yang diikuti dengan meningkatkan rasa mudah marah dan kesulitan untuk relaks, perasaan gelisah, kebosanan,

kemurungan, depresi, kekecewaan, harga diri yang rendah, dan perasaan terpencil.

- 3) *Behavioral problem* yang meliputi penarikan diri dari lingkungan yang disebabkan oleh adanya kesulitan menjalin hubungan dengan orang lain, penggunaan alkohol, obat-obat penenang yang bertujuan untuk mengurangi ketegangan. Perilaku tersebut akan sangat merugikan perusahaan karena secara tidak langsung mengakibatkan turnover tenaga kerja tinggi yang dipicu oleh tingginya tingkat absensi pekerja akibat stres.
- 4) *Cognitive problem* yaitu kemampuan untuk mengambil keputusan rendah, sulit berkonsentrasi saat bekerja dan sangat peka terhadap kecaman.
- 5) *Organizational problem* meliputi tingkat kinerja pegawai menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun, dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absen dan turnover pekerja meningkat (Adhan et al., 2019).

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- b. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- c. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- d. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan

dengan pimpinan.

- e. Stres kerja , diukur dari persepsi responden mengenai stres kerja yang kurang baik antara karyawan.
- f. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab

Menurut (Handoko, 2012) menyatakan bahwa indikator stress kerja adalah:

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
- c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- e. Beban pekerjaan yang lebih berat.
- f. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis.

Menurut (Nelsi, 2021) Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stres yang dialami pegawai pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi.

Sedangkan Menurut (Suwandana, 2019) Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan stress kerja dapat diukur melalui empat indikator, yakni:

1. Beban kerja,

2. Waktu kerja,
3. Umpan balik yang didapatkan,
4. Tanggung jawab.

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan atau *training* merupakan kegiatan yang paling penting dalam sebuah perusahaan di mana dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses menggali kemampuan karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku sesuai yang dibutuhkan perusahaan (Suryani & Zakiah, 2019). Pelatihan atau *training* yaitu untuk meningkatkan melatih kemampuan karyawan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan (Prayogi et al., 2019).

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang di kerjakan oleh karyawan (Hasibuan, 2016). Pelatihan atau training adalah memberikan pengajaran kepada setiap karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Munandar, 2014).

Pelatihan ialah proses pendidikan jangka pendek yang di berikan pada karyawan, keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) dalam pekerjaan (Wardani & Suhermin, 2017). Pelatihan adalah memberikan pengajaran pengetahuan dan keahlian agar karyawan makin terampil dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya (Julianry et al., 2017).

(Handoko, 2012) menegaskan pelatihan adalah untuk meningkatkan

wawasan para pengawai atau juga sumber daya manusia didalam suatu organisasi dan berkerja lebih efektif dan efesiensi. Pelatihan merupakan teknik pelaksanaan keterampilan yang terperinci.

Dapat disimpulkan pengertian dari pelatihan atau training menurut beberapa para ahli adalah suatu proses memberikan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku kepada karyawan agar karyawan paham dengan pekerjaan yang dikerjakan supaya tercapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan pelatihan (Handoko, 2012) yaitu :

1. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang mengenai teknologi.
2. Untuk membantu karyawan menjalankan pekerjaannya.
3. Agar karyawan lebih memahami tujuan perusahaan.
4. Menjadikan karyawan lebih berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan akan mudah mendapatkan promosi jabatan.

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut (Sedarmayanti, 2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan umum pelatihan Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain:
 - a) Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
 - b) Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
 - c) Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja

sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

- 2) Tujuan khusus pelatihan yaitu kualitas, produktivitas kerja, mutu perencanaan tenaga kerja, semangat moral, balas jasa tidak langsung, kesehatan dan keselamatan kerja, cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan, dan pengembangan diri

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan Kerja

Manfaat dilakukan pelatihan (*training*) ialah untuk kepentingan karyawan dan perusahaan (Syahputra & Tanjung, 2020) sebagai berikut :

1. Kepentingan Karyawan
 - a. Memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan.
 - b. Meningkatkan pengetahuan karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka, maka karyawan akan semangat menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan menjadi puas dengan hasil kerja mereka.
 - d. Membantu karyawan untuk mengetahui perubahan yang ada di perusahaan
 - e. Dengan memiliki keterampilan dan keahlian karyawan bisa memiliki pekerjaan yang lebih baik.
2. Kepentingan Perusahaan.
 - a. Menyediakan keperluan perencanaan sumber daya manusia.
 - b. pelatihan dan pengetahuan, karyawan mampu bekerja secara efisien dan efektif
 - c. Mengecilkan *defect* pada barang dan ke celakaan kerja.
 - d. Meningkatkan kesadaran karyawan dan tanggung jawab.

Manfaat pelatihan Menurut (Rivai, 2010) :

Manfaat untuk pegawai :

1. Membantu pegawai dalam memecakan masalah yang lebih baik.
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri.
4. Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, dan konflik.
5. Membantu menghilangkan rasa trauma untuk menjalankan tugas baru.

Manfaat untuk perusahaan :

1. Mengarakan untuk meningkatkan profibilitas terhadap orientasi profit.
2. Memperbaiki moral sumber daya manusia.
3. Membantu menciptakan nama perusahaan yang lebih baik.
4. Meningkatkan hubungan antar bawahan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut (Rivai, 2010) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya
2. Materi progam yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan

6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Sedangkan menurut (Marwansyah, 2019), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia:

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

2.1.3.5 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) mengemukakan empat kriteria atau indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas sebuah program pelatihan yaitu:

- 1) Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan.
- 2) Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan.
- 3) Mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan.
- 4) Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja.

Indikator untuk mengukur program pelatihan yang efektif (Hasibuan, 2016), yaitu :

1. Isi pelatihan, memberikan pelajaran yang dibutuhkan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
2. Metode pelatihan, yaitu metode yang disediakan untuk kebutuhan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.
3. Sikap dan keterampilan instruktur adalah sikap seorang *trainer* saat memberikan pelatihan dapat mendorong orang untuk belajar dan memahaminya.
4. Jangka waktu pelatihan , waktu dalam memberikan pelatihan dan pemahaman kepada karyawan.
5. Fasilitas pelatihan, adanya ruang pelatihan, dan peralatan-peralatan untuk *training*.

Menurut (Bangun, 2012) ada beberapa indikator diantaranya yaitu:

1. Kesiapan peserta pelatihan
Kesiapan mental dan fisik dalam persiapan pelatihan, mempunyai motivasi belajar, serta mempunyai keinginan yang tinggi untuk dapat berhasil dalam pekerjaannya.
2. Kemampuan pelatih
Seorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin.
3. Materi pelatihan
Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan, serta mudah untuk dipahami oleh para peserta pelatihan.
4. Penilaian pelatihan
Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat yang dicapai dengan

membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan yang diharapkan para manajer.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2009) antara lain :

1. Kemampuan Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
 - a. Menyelesaikan tugas Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan ketrampilan kerja pegawai (dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas secara kuantitas maupun kualitas)
 - b. Meningkatkan target Karyawan diharapkan mampu mengimplementasikan hasil dari pelatihan (dalam hal meningkatkan target)
 - c. Mengatasi masalah Pegawai diharapkan mampu mengatasi masalah (mencari solusi yang tepat) yang berhubungan dengan pekerjaannya.
2. Pengetahuan informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang.
 - a. Meningkatkan stres kerja Dengan adanya pelatihan, pegawai mampu meningkatkan pengetahuan dan stres kerja .
 - b. Mengembangkan bakat Karyawan bisa mengembangkan bakat atau keterampilan yang sudah ada, sehingga akan memudahkan pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Mendukung pekerjaan Pelatihan yang diberikan tentunya akan menunjang kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, sehingga akan mendukung pekerjaannya.
4. Proses pelatihan proses mengajar kepada pegawai untuk mendapatkan kemampuan dasar yang diperlukannya dalam menjalankan tugas atau

pekerjaan.

- a. Instruktur Pelatih yang akan memberikan pelatihan harus memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.
 - b. Materi pelatihan Pemberian materi yang sesuai dengan dibutuhkan oleh pegawai.
 - c. Metode pelatihan Metode yang digunakan memudahkan karyawan menerima materi yang disampaikan.
5. Fasilitas pelatihan Fasilitas yang disediakan mampu membuat peserta maupun instruktur merasa nyaman, sehingga penyampaian materi lebih mudah.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu jenis pendapatan yang diperoleh karyawan atas balas jasa, dimana pemberian suatu kompensasi dapat diberikan melalui kompensasi langsung maupun tidak langsung. Sistem kompensasi yang baik dan benar akan mendukung dan sangat mempengaruhi moral dan produktivitas karyawan, sehingga berdampak pada tercapainya strategi dan tujuan yang diinginkan perusahaan (Hasibuan, 2016).

Kompensasi merupakan salah satu bentuk pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Pemberian suatu kompensasi dapat berperan penting dalam mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Handoko, 2012).

Kompensasi adalah suatu jumlah paket yang diberikan dan ditawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja

karyawan (Wibowo, 2017). Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan yang dilakukan secara langsung dan secara tidak langsung yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2019).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh setiap karyawan atau pegawai baik berupa uang atau jasa yang diberikan oleh setiap perusahaan karena telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi.

2.1.4.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya menurut (Sunyoto, 2013) kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial :

- 1) Kompensasi Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.
- 2) Kompensasi Nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan seperti menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dll

Kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu : (Mujanah, 2019)

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan suatu pemberian kompensasi yang

diberikan secara langsung kepada karyawan berupa upah (pembayaran atas jam kerja), gaji (pembayaran gaji secara tetap), dan bonus atau insentif. Pemberian sebuah gaji tetap tiap bulan pada umumnya didasarkan atas nilai pekerjaan yang diemban karyawan tersebut. Sehingga semakin tinggi nilai suatu pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi juga gaji yang akan diterima karyawan tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan sebuah nilai pekerjaan dapat dilakukan berdasarkan evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja karyawan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan suatu pemberian kompensasi yang dilakukan secara tidak langsung sebagai balas jasa. Dimana pemberian kompensasi tidak langsung kepada karyawan berupa seperti kenaikan jabatan, beasiswa pendidikan, program rekreasi, dan liburan.

2.1.4.3. Tujuan Kompensasi

Kompensasi mempunyai tujuan, seperti menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan disiplin kerja, mempererat hubungan kerja antarkaryawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, efisiensi tenaga karyawan yang potensial dan lain-lain.

Ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja yang diberikan para karyawan.

2. Menjamin keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi atau perusahaan.
3. Mempertahankan karyawan, dengan sistem kompensasi yang baik para karyawan akan lebih *survival* bekerja dalam organisasi atau perusahaan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya, dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.
6. Memenuhi peraturan-peraturan, sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (Sutrisno, 2016).

Sementara itu (Hasibuan, 2016) menyatakan tujuan pemberian kompensasi adalah :

1. Ikatan kerjasama

Perusahaan yang memberikan kompensasi kepada karyawan dapat memiliki sebuah ikatan kerjasama yang terjalin secara formal antara perusahaan dan karyawan. Dimana ketika perusahaan memberikan sebuah kompensasi, maka karyawan akan mengerjakan tugas pekerjaannya penuh dengan rasa semangat.

2. Kinerja pegawai

Pemberian kompensasi kepada karyawan akan menciptakan rasa kepuasan bagi karyawan dimana kompensasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan adanya kompensasi.

3. Motivasi

Jika perusahaan menetapkan sebuah tujuan yang diinginkan kepada karyawan maka dengan adanya pemberian suatu kompensasi akan memicu motivasi lebih bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Stabilitas karyawan

Pemberian suatu kompensasi akan menciptakan suatu kinerja yang stabil untuk karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

2.1.4.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada dasarnya tidaklah selalu sama setiap periodenya. Hal ini cenderung dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal yang saling berkaitan satu sama lain. Menurut (Handoko, 2012), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi di perusahaan, yaitu:

a. Faktor pemerintah

Dalam hal ini peraturan pemerintah yang berkaitan langsung dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku dan sebagainya sehingga hal ini sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan untuk menentukan besarnya kompensasi dapat juga dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya gaji atau upah yang diberikan perusahaan pada pegawai. Hal ini disebabkan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian di bidang tertentu yang

sangat dibutuhkan perusahaan, sehingga kondisi ini berkaitan langsung dengan besarnya gaji yang diberikan.

c. Standar biaya hidup pegawai

Dalam hal ini, kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi secara layak. Karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan baik akan memiliki rasa aman dan dengan sendirinya termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan untuk menentukan kompensasi dapat dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya, tingkat pendidikan pegawai dan masa kerja pegawai di perusahaan.

e. Permintaan dan persediaan

Dalam hal ini, untuk dapat menentukan tingkat kompensasi pegawai dapat mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan yang ada, maksudnya kondisi pasar perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan membayar

Pada kondisi ini, untuk dapat menentukan kebijakan kompensasi pegawai didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar upah pegawai. Maksudnya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan dan kondisi keuangan perusahaan.

Sementara itu, menurut (Sutrisno, 2009), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- a. Tingkat biaya hidup Kompensasi yang diterima karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Perbedaan tingkat KFM (kebutuhan fisik minimum) selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda pula. Bila perusahaan tidak tanggap mengikuti fluktuasi biaya hidup untuk dapat menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, yaitu dapat terjadi pergolakan di perusahaan, tumbuhnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah seperti peraturan pemerintah atau harapan semua karyawan.
- b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain Saat ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Dalam hal ini termasuk informasi mengenai kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama. Bila tingkat kompensasi yang diberikan pada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka hal ini akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan dan dapat terjadi perputaran karyawan di perusahaan tersebut.
- c. Tingkat kemampuan perusahaan Dalam hal ini, perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu, tentunya tidak mungkin dapat membayar kompensasi yang diharapkan para karyawan.
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab Dalam hal ini jenis pekerjaan biasanya akan dapat menentukan besar kecilnya tanggung jawab karyawan. Karyawan yang mempunyai pekerjaan yang lebih sukar dan

tanggung jawab yang lebih besar sudah seharusnya diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula dan pantas.

- e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku Pada dasarnya perusahaan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah baik tingkat pusat maupun daerah. termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan sesuai dengan kebijakan yang telah disahkan dan ditetapkan oleh pemerintah pusat.
- f. Peranan serikat buruh Dalam hal ini, keberadaan serikat pekerja yang ada di perusahaan dirasa penting. Serikat pekerja akan dapat menjadi mediasi atau perantara untuk kepentingan para karyawan dengan perusahaan untuk dapat mencari solusi yang efektif dan efisien sehingga tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan di masa mendatang.

2.1.4.5. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut (Mangkunegara, 2017) :

- a. Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- b. Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi.

Sedangkan menurut (Mujanah, 2019) indikator kompensasi yaitu:

- a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
- d. Fasilitas yang memadai

Menurut (Rivai, 2010), kompensasi terdiri dari 3 (tiga) indikator, yaitu :

1. Gaji, pemberian gaji kepada karyawan sebagai bentuk konsekuensi wajib yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang berdasarkan tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
2. Upah, pemberian upah kepada karyawan sebagai bentuk suatu imbalan secara langsung yang diterima karyawan berdasarkan dari jam kerja karyawan, kinerja yang dihasilkan dan pelayanan yang diberikan karyawan.
3. Insentif, yaitu suatu pemberian secara langsung kepada karyawan karena kinerjanya melebihi dari standar yang ditentukan.

Sementara (Handoko, 2012), menyatakan indikator kompensasi adalah:

1. Finansial terdiri dari gaji, dan insentif.
2. Non finansial merupakan kompensasi pelengkap dalam bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program pelayanan kepada karyawan

Kemudian (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya : tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

3. Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya : insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

4. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.

2.2 Kerangka Konseptual

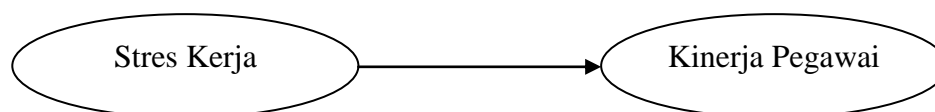
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian di mana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu

besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan (Setyowati, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lesmana & Ananda, 2021); (Harahap, 2021); (Ekhsan & Septian, 2021); (Siswadi et al., 2021); (Julvia, 2016); (Gustianto, 2020) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



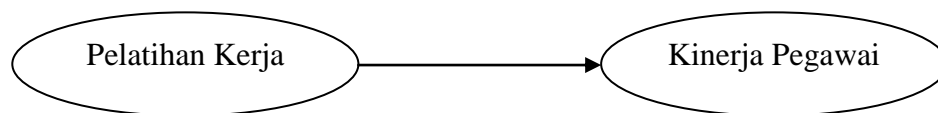
Gambar 2.1

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian Sumber Daya Manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah meningkatkan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai ialah kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramadani, 2019); (Damanik, 2022); (Sitra, 2018); (Siswadi & Arif, 2021); (Prayogi et al., 2019); (Lesmana & Farisi, 2021) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



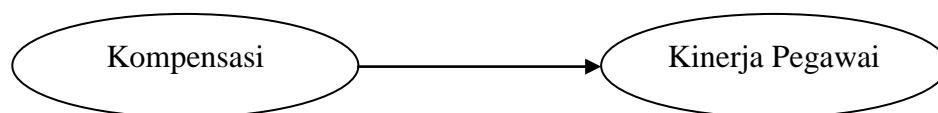
Gambar 2.2

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pentingnya kompensasi bagi karyawansangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakankaryawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supayalebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yangtelah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017); (Firdaus, 2018); (Wahyudi, 2022); (Suhendri, 2018); (Pasaribu, 2022); (Alfiansyah, 2021); (Dharmayasa & Adnyani, 2020); (Lesmana et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



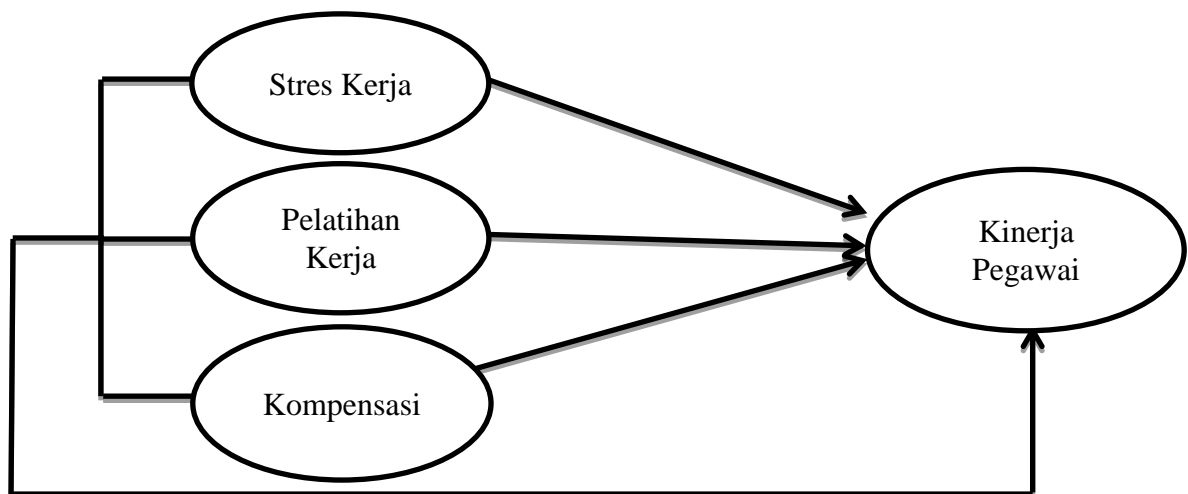
Gambar 2.3

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gustianto, 2022), (Sunarto, 2021), (Manalu et al., 2021), (Yulianti et al., 2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini:



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan

dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. (Anshori & Iswati, 2017) Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
2. Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
4. Ada pengaruh stres kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2021) mengatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana variabel independen terdiri dari Stres Kerja, Pelatihan kerja, dan Kompensasi. Sedangkan untuk variabel dependennya adalah kinerja pegawai.

3.2. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator kinerja menurut (Robbin, 2002) yaitu:

Tabel 3-1
Indikator Kinerja

| No | Indikator |
|----|-----------------|
| 1 | Kualitas |
| 2 | Kuantitas |
| 3 | Ketepatan Waktu |
| 4 | Efektivitas |
| 5 | Kemandirian |

Sumber : (Robbin, 2002)

2. Stres Kerja (X1)

Stres kerja merupakan psikis dalam diri seseorang atau disebut dengan ke tidak seimbangan fisik. Seorang pegawai merasa terbebaskan dengan pekerjaannya, maka dari itu seorang pegawai bisa menimbulkan stres..Adapun indikator stres kerja adalah :

Tabel 3-2
Indikator Stres Kerja

| No | Indikator |
|----|----------------|
| 1 | Beban kerja |
| 2 | Sikap pemimpin |
| 3 | Waktu kerja |
| 4 | Konflik |
| 5 | Stres kerja |
| 6 | Otoritas kerja |

Sumber : (Hasibuan, 2018)

3. Pelatihan Kerja (X2)

Pelatihan atau training menurut beberapa para ahli adalah suatu proses memberikan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku kepada karyawan agar karyawan paham dengan pekerjaan yang dikerjakan supaya tercapai tujuan perusahaan. Adapun indikator-indikator pelatihan kerja menurut (Hasibuan, 2018) adalah sebagai berikut:

Tabel 3-3
Indikator Pelatihan Kerja

| No | Indikator |
|----|-----------------------------------|
| 1 | Isi pelatihan |
| 2 | Metode pelatihan |
| 3 | Sikap dan keterampilan instruktur |
| 4 | Jangka waktu pelatihan |
| 5 | Fasilitas pelatihan |

Sumber : (Hasibuan, 2018)

3.5 Populasi dan sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh subjek yang akan diteliti oleh peneliti (Juliandi et al., 2015).

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) yang berjumlah 105 orang.

Tabel 3.6
Data Pegawai

| No | Unit Kerja | Jumlah |
|----|--------------------------------------|------------|
| 1 | Sekretariat Perusahaan | 11 |
| 2 | Satuan Pengawasan Intern | 15 |
| 3 | Tanaman | 9 |
| 4 | Teknik dan Pengolahan | 15 |
| 5 | Keuangan dan Akuntansi | 20 |
| 6 | Sumber Daya Manusia | 10 |
| 7 | Pengadaan dan Umum | 7 |
| 8 | Hukum | 7 |
| 9 | Perencanaan dan Sustainability | 9 |
| 10 | Disposal Eks HGU dan Pengamanan Aset | 5 |
| | Total | 105 |

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang digunakan dalam suatu penelitian (Juliandi et al., 2015), Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan sebanyak 10%

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk menentukan sampel yang ada di

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105(0.1)^2}$$

$$n = \frac{105}{2,05}$$

$$n = 51$$

Dengan demikian sampel dari penelitian ini berjumlah 51 orang pegawai di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

Tabel 3.7
Strata Pengambilan Sampel

| No | Unit Kerja | Populasi | Sampel |
|----|--------------------------------------|------------|---------------------------------|
| 1 | Sekretariat Perusahaan | 11 | $\frac{51 \times 11}{105} = 6$ |
| 2 | Satuan Pengawasan Intern | 15 | $\frac{51 \times 15}{105} = 8$ |
| 3 | Tanaman | 9 | $\frac{51 \times 9}{105} = 4$ |
| 4 | Teknik dan Pengolahan | 15 | $\frac{51 \times 15}{105} = 6$ |
| 5 | Keuangan dan Akuntansi | 20 | $\frac{51 \times 20}{105} = 10$ |
| 6 | Sumber Daya Manusia | 10 | $\frac{51 \times 10}{105} = 5$ |
| 7 | Pengadaan dan Umum | 7 | $\frac{51 \times 7}{105} = 3$ |
| 8 | Hukum | 7 | $\frac{51 \times 7}{105} = 3$ |
| 9 | Perencanaan dan Sustainability | 9 | $\frac{51 \times 9}{105} = 4$ |
| 10 | Disposal Eks HGU dan Pengamanan Aset | 5 | $\frac{51 \times 5}{105} = 2$ |
| | Total | 105 | 51 |

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

3.6.1. Wawancara

Yaitu suatu proses stres kerja dengan melakukan Tanya jawab terhadap responden atau pegawai yang ada di perusahaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.6.2. Angket / Kuisisioner

Angket (kuesioner) yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai dan pertanyaan sesuai dengan stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

Teknik yang digunakan untuk mengukur pemberian skor dalam kuisisioner penelitian ini adalah teknik skala *Likert*. Penggunaan skala *Likert* menurut (Sugiyono, 2018) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3-8
Skala Likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------------|--------------|
| Sangat setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya suatu instrumen maka di uji dengan :

a) Uji Validitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) Uji Validasi berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengkurangan pun kemungkinan akan benar. Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\left\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\right\} \left\{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\right\}}}$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

r_{xy} = koefisien korelasi r pearson

n = jumlah sampel / observasi

x = variabel bebas / variabel pertama

y = variabel terikat / variabel kedua

Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan < 0,05 atau 5 %.

Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk degree of freedom (df)= n-2. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif

Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila r hitung > r tabel, maka item kuisisioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung < r tabel, maka item kuisisioner tersebut tidak valid (Ghazali, 2018).

Berdasarkan hal di atas, maka dilihat rtabel adalah :

$$df = n - 2$$

$$= 51 - 2 = 49 \text{ dan dilihat dari rtabel} = 0,276$$

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan hasil uji validitas dari variabel X1, X2, X3 dan Y dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Probabilitas | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|--------------|------------|
| 1 | 0,452 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,671 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,693 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,575 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,578 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,708 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,640 | 0,276 | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,671 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 9 | 0,645 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber : SPSS Versi 24 (Ghazali, 2018)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item yang diajukan kepada responden dinyatakan seluruhnya valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

| Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Probabilitas | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|--------------|------------|
| 1 | 0,621 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,480 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,677 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,784 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,757 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,696 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,714 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,500 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber : SPSS Versi 24 (Ghazali, 2018)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item yang diajukan kepada responden dinyatakan seluruhnya valid.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

| Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Probabilitas | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|--------------|------------|
| 1 | 0,575 | 0,276 | 0,009 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,373 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,604 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,646 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,774 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,720 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,761 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,661 | 0,276 | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 9 | 0,761 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 10 | 0,604 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber : SPSS Versi 24 (Ghazali, 2018)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item yang diajukan kepada responden dinyatakan seluruhnya valid

Tabel 3.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

| Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Probabilitas | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|--------------|------------|
| 1 | 0,524 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,684 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,545 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,641 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,748 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,740 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,685 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,722 | 0,276 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber : SPSS Versi 24 (Ghazali, 2018)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item yang diajukan kepada responden dinyatakan seluruhnya valid.

b) Uji Reabilitas

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reabilitas tersebut untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau tidak.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach. Menurut (Arikunto, 2010) , Rumus Alpha digunakan

untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Dimana :

R = Reabilitasinstrumen

K = Banyak butirpertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varianbutir

σ^2 = Variantotal

Kriteria pengujinya :

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas yakni *cranch* alpa $> 0,60$ makaInstrument variabel adalah reliable(terpercaya)
- 2) Jika nilai *cranch* alpha $< 0,60$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya)(Ghazali, 2018).

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.13
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|---------------------|----------------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,807 > 0,6 | Reliabel |
| Stres Kerja (X1) | 0,808 > 0,6 | Reliabel |
| Peatihan Kerja (X2) | 0,849 > 0,6 | Reliabel |
| Kompensasi (X3) | 0,817 > 0,6 | Reliabel |

Sumber : SPSS Versi 24

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang

variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus di bawah ini.

3.7.1. Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiono (2014) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Sumber : Sugiono (2014:277)

Dimana :

| | | |
|----------------------|---|--|
| Y | = | Kinerja Pegawai |
| X ₁ | = | Stres Kerja |
| X ₂ | = | Pelatihan Kerja |
| X ₃ | = | Kompensasi |
| α | = | Konstanta |
| β _{1, 2, 3} | = | Besaran Koefisien Regresi masing-masing-variabel |
| e | = | Standar Error |

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang dimaksud yaitu terdiri dari:

3.7.2.1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak (Juliandi et al., 2015) Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi suatu data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

3.7.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2015).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolineraitas dalam variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variable independen.

3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varisasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas (Juliandi et al., 2015).

Penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghazali, 2018).

3.7.3. Uji Hipotesis

3.7.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel stres kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan kompensasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2021)

Keterangan :

t = yang dikonsultasikan dengan tabel t

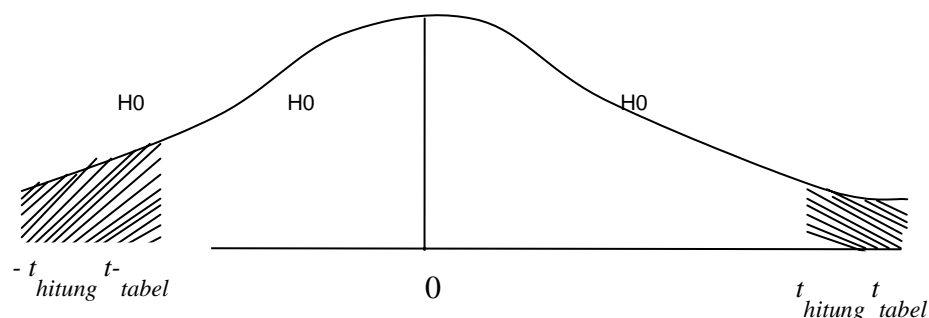
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas kolerasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehingga tidak ada kolerasi tidak signifikan antara variabel X dan Y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan kolerasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak. Sehingga ada kolerasi signifikan antar variabel X dan Y.

Pengujian hipotesis



Gambar 3-1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian menurut (Sugiyono, 2021) :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai)
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai).

3.7.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien kolerasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2021)

Keterangan :

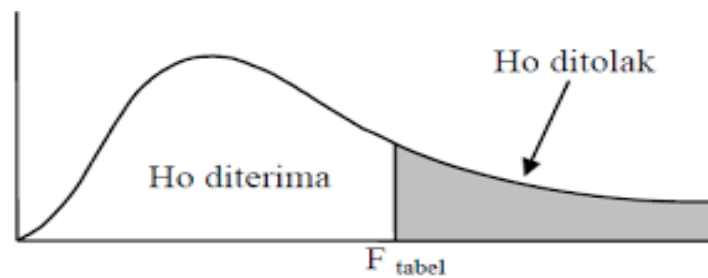
F = Tingkat signifikan

k = Jumlah variabel independen

R^2 = Koefisien kolerasi ganda

n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3-2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan kolerasi variabel bebas terhadap variable terikat

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel Penelitian)

Kriteria pengujian menurut (Sugiyono, 2014) :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap Kinerja)
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap Kinerja).

3.7.4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Stres Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2021)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentasi kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel stres kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel pelatihan kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X3) dan 9 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 51 orang pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)

Adapun hasil analisa deskripsi dapat dilihat di bawah ini:

4.1.1.1. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | F | % |
|-------|---------------|----|------|
| 1 | Laki-Laki | 29 | 56,9 |
| 2 | Perempuan | 22 | 43,1 |
| Total | | 51 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 29 orang (56,9%) dan perempuan sebanyak 22 orang (43,1%). Banyaknya responden laki-laki dikarenakan PT. Perkebunan Nusantara II lebih mengutamakan terjun ke lapangan, sehingga laki-laki lebih cepat dan sigap serta siap dalam kondisi apapun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | F | % |
|-------|---------------|----|------|
| 1 | 20 – 30 tahun | 8 | 15,7 |
| 2 | 31 – 40 tahun | 26 | 51,0 |
| 3 | 41 – 50 tahun | 16 | 31,4 |
| 4 | > 51 tahun | 1 | 1,9 |
| Total | | 51 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berumur antara 31 – 40 tahun sebanyak 26 orang (51,1%). Umur 31 – 40 tahun adalah usia yang benar-benar produktif dalam bekerja, sehingga memiliki mobilitas yang tinggi dalam bekerja

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | F | % |
|-------|------------|----|------|
| 1 | SLTA | 17 | 33,3 |
| 2 | D-III | 6 | 11,8 |
| 3 | S1 | 24 | 47,1 |
| 4 | S2 | 4 | 7,8 |
| Total | | 61 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 24 orang (47,1%). Responden mayoritas memiliki pendidikan S1 dikarenakan saat ini rata-rata penerimaan Pegawai BUMN harus memiliki pendidikan Sarjana.

4.1.1.2. Analisis Variabel Penelitian

1. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Total | |
|----|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|-------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 6 | 11,8 | 26 | 51,0 | 13 | 25,5 | 4 | 7,8 | 2 | 3,9 | 51 | 100 |
| 2 | 11 | 21,6 | 21 | 41,2 | 13 | 25,5 | 5 | 9,8 | 1 | 2,0 | 51 | 100 |
| 3 | 11 | 21,6 | 21 | 41,2 | 13 | 25,5 | 4 | 7,8 | 2 | 3,9 | 51 | 100 |
| 4 | 7 | 13,7 | 21 | 41,2 | 16 | 31,4 | 6 | 11,8 | 1 | 2,0 | 51 | 100 |
| 5 | 4 | 7,8 | 24 | 47,1 | 13 | 25,5 | 9 | 17,6 | 1 | 2,0 | 51 | 100 |
| 6 | 15 | 29,4 | 22 | 43,1 | 8 | 15,7 | 2 | 3,9 | 4 | 7,4 | 51 | 100 |
| 7 | 12 | 23,5 | 27 | 52,9 | 3 | 5,9 | 9 | 17,6 | 0 | 0 | 51 | 100 |
| 8 | 11 | 21,6 | 21 | 41,2 | 13 | 25,5 | 5 | 9,8 | 1 | 2,0 | 51 | 100 |
| 9 | 14 | 27,5 | 23 | 45,1 | 4 | 7,8 | 7 | 13,7 | 3 | 5,9 | 51 | 100 |

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pegawai mampu meningkatkan hasil kerja yang lebih baik mayoritas menjawab setuju sebanyak 26 orang (51,0%).
2. Jawaban responden tentang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).
3. Jawaban responden tentang pekerjaan pegawai dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).
4. Jawaban responden tentang setiap pekerjaan yang telah selesai dikerjakan memiliki tingkat kesalahan yang kecil mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).
5. Jawaban responden tentang pegawai mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 orang (47,1%).

6. Jawaban responden tentang berani mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 orang (43,1%).
7. Jawaban responden tentang pegawai selalu berusaha untuk berbuat yang terbaik agar bisa bersaing sehat dengan pegawai lain mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 orang (52,9%).
8. Jawaban responden tentang Pegawai selalu masuk dan pulang kantor sesuai dengan jam kantor mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).
9. Jawaban responden tentang pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan mayoritas menjawab setuju sebanyak 23 orang (45,1%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) cukup baik, hal ini terlihat mayoritas responden setuju dengan indikator pertanyaan kinerja pegawai.

2. Stres Kerja (X1)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1)

| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Total | |
|----|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|-------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 11 | 21,6 | 21 | 41,2 | 13 | 25,5 | 4 | 7,8 | 2 | 3,9 | 51 | 100 |
| 2 | 7 | 13,7 | 21 | 41,2 | 16 | 31,4 | 6 | 11,8 | 1 | 2,0 | 51 | 100 |
| 3 | 4 | 7,8 | 24 | 47,1 | 13 | 25,5 | 9 | 17,6 | 1 | 2,0 | 51 | 100 |
| 4 | 15 | 29,4 | 22 | 43,1 | 8 | 15,7 | 2 | 3,9 | 4 | 7,8 | 51 | 100 |
| 5 | 12 | 23,5 | 27 | 52,9 | 3 | 5,9 | 9 | 17,6 | 0 | 0 | 51 | 100 |
| 6 | 14 | 27,5 | 23 | 45,1 | 4 | 7,8 | 7 | 13,7 | 3 | 5,9 | 51 | 100 |
| 7 | 19 | 37,3 | 22 | 43,1 | 4 | 7,8 | 4 | 7,8 | 2 | 3,9 | 51 | 100 |
| 8 | 15 | 29,4 | 21 | 41,2 | 7 | 13,7 | 5 | 9,8 | 3 | 5,9 | 51 | 100 |

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).
2. Jawaban responden tentang beban kerja yang diterima berpengaruh kepada pikiran saya mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).
3. Jawaban responden tentang terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan yang adil dan wajar mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 orang (47,1%).
4. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan kebijakan sanksi yang sama kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 orang (43,1%).
5. Jawaban responden tentang terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa adil dan wajar mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 orang (52,9%).
6. Jawaban responden tentang tidak memiliki konflik kerja dengan atasan mayoritas menjawab setuju sebanyak 23 orang (45,1%).
7. Jawaban responden tentang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 orang (43,1%).
8. Jawaban responden tentang merasa job description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang ada di lingkungan pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) tidak mengakibatkan stres kerja, hal ini terlihat dari mayoritas responden setuju dengan indikator pertanyaan stres kerja.

3. Pelatihan Kerja (X2)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X2)

| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Total | |
|----|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|-------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 11 | 21,6 | 21 | 41,2 | 13 | 25,5 | 4 | 7,8 | 2 | 3,9 | 51 | 100 |
| 2 | 7 | 13,7 | 21 | 41,2 | 16 | 31,4 | 6 | 11,8 | 1 | 2,0 | 51 | 100 |
| 3 | 15 | 29,4 | 21 | 41,2 | 7 | 13,7 | 5 | 9,8 | 3 | 5,9 | 51 | 100 |
| 4 | 4 | 7,8 | 24 | 47,1 | 13 | 25,5 | 9 | 17,6 | 1 | 2,0 | 51 | 100 |
| 5 | 15 | 29,4 | 22 | 43,1 | 8 | 15,7 | 2 | 3,9 | 4 | 7,8 | 51 | 100 |
| 6 | 12 | 23,5 | 27 | 52,9 | 3 | 5,9 | 9 | 17,6 | 0 | 0 | 51 | 100 |
| 7 | 14 | 27,5 | 23 | 45,1 | 4 | 7,8 | 7 | 13,7 | 3 | 5,9 | 51 | 100 |
| 8 | 19 | 37,3 | 22 | 43,1 | 4 | 7,8 | 4 | 7,8 | 2 | 3,9 | 51 | 100 |
| 9 | 14 | 27,5 | 23 | 45,1 | 4 | 7,8 | 7 | 13,7 | 3 | 5,9 | 51 | 100 |
| 10 | 15 | 29,4 | 21 | 41,2 | 7 | 13,7 | 5 | 9,8 | 3 | 5,9 | 51 | 100 |

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).
2. Jawaban responden tentang kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).
3. Jawaban responden tentang tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).
4. Jawaban responden tentang metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 orang (47,1%).
5. Jawaban responden tentang pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 orang (43,1%).
6. Jawaban responden tentang instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 orang (52,9%).

7. Jawaban responden tentang Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik untuk mengikuti pelatihan mayoritas menjawab setuju sebanyak 23 orang (45,1%).
8. Jawaban responden tentang berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 orang (43,1%).
9. Jawaban responden tentang dukungan fasilitas pelatihan dari perusahaan selama ini menggunakan fasilitas yang baik mayoritas menjawab setuju sebanyak 23 orang (45,1%).
10. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan anda dapatkan mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja sangat membantu bagi pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero), hal ini terlihat dari mayoritas responden setuju dengan indikator pertanyaan lingkungan kerja..

4. Kompensasi (X3)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X3)

| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Total | |
|----|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|-------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 11 | 21,6 | 21 | 41,2 | 13 | 25,5 | 5 | 9,8 | 1 | 2,0 | 51 | 100 |
| 2 | 11 | 21,6 | 21 | 41,2 | 13 | 25,5 | 4 | 7,8 | 2 | 3,9 | 51 | 100 |
| 3 | 7 | 13,7 | 21 | 41,2 | 16 | 31,4 | 6 | 11,8 | 1 | 2,0 | 51 | 100 |
| 4 | 4 | 7,8 | 24 | 57,1 | 13 | 25,5 | 9 | 17,6 | 1 | 2,0 | 51 | 100 |
| 5 | 15 | 29,4 | 22 | 43,1 | 8 | 15,7 | 2 | 3,9 | 4 | 7,8 | 51 | 100 |
| 6 | 12 | 23,5 | 27 | 52,9 | 3 | 5,9 | 9 | 17,6 | 0 | 0 | 51 | 100 |
| 7 | 14 | 27,5 | 23 | 45,1 | 4 | 7,8 | 7 | 13,7 | 3 | 5,9 | 51 | 100 |
| 8 | 19 | 37,3 | 22 | 43,1 | 4 | 7,8 | 4 | 7,8 | 2 | 3,9 | 51 | 100 |

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang gaji yang diterima sesuai harapan mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).
2. Jawaban responden tentang gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).
3. Jawaban responden tentang perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,2%).
4. Jawaban responden tentang bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 orang (47,1%).
5. Jawaban responden tentang Tunjangan yang diterima sesuai harapan mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 orang (43,1%).
6. Jawaban responden tentang puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan. mayoritas menjawab setuju 27 sebanyak orang (52,9%).
7. Jawaban responden tentang besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan mayoritas menjawab setuju sebanyak 23 orang (45,1%).
8. Jawaban responden tentang perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 orang (43,1%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) sudah sesuai dengan keinginan, hal ini terlihat mayoritas responden setuju

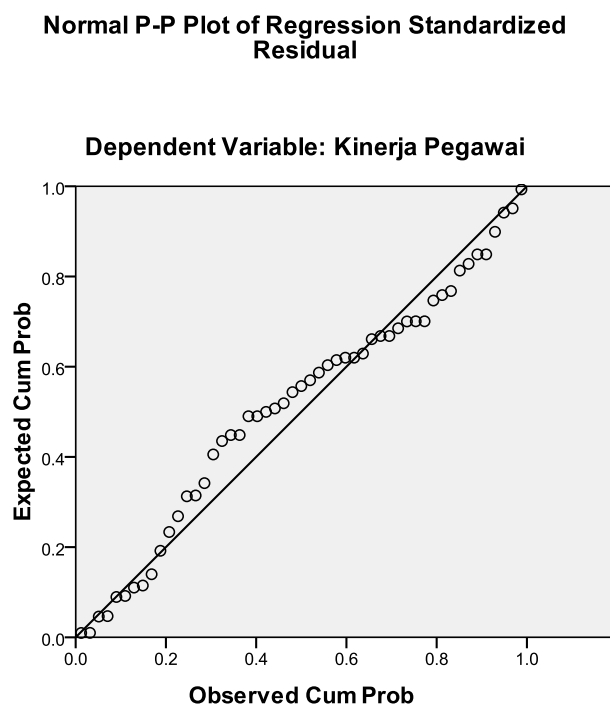
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

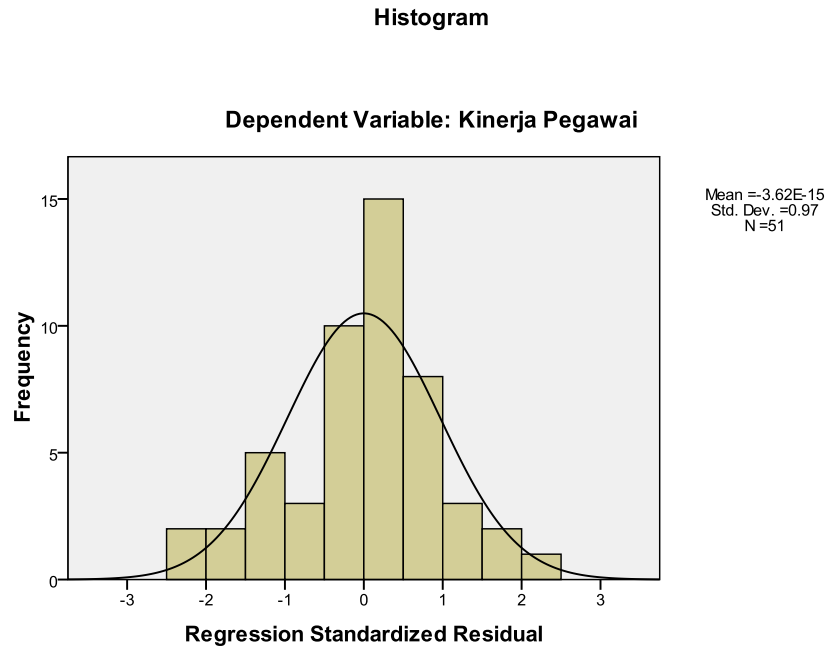
Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala linear atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24
Gambar 4.2 Histogram

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal dan Histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|-----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Stres Kerja | .512 | 1.125 |
| Pelatihan Kerja | .622 | 1.631 |
| Kompensasi | .536 | 1.298 |

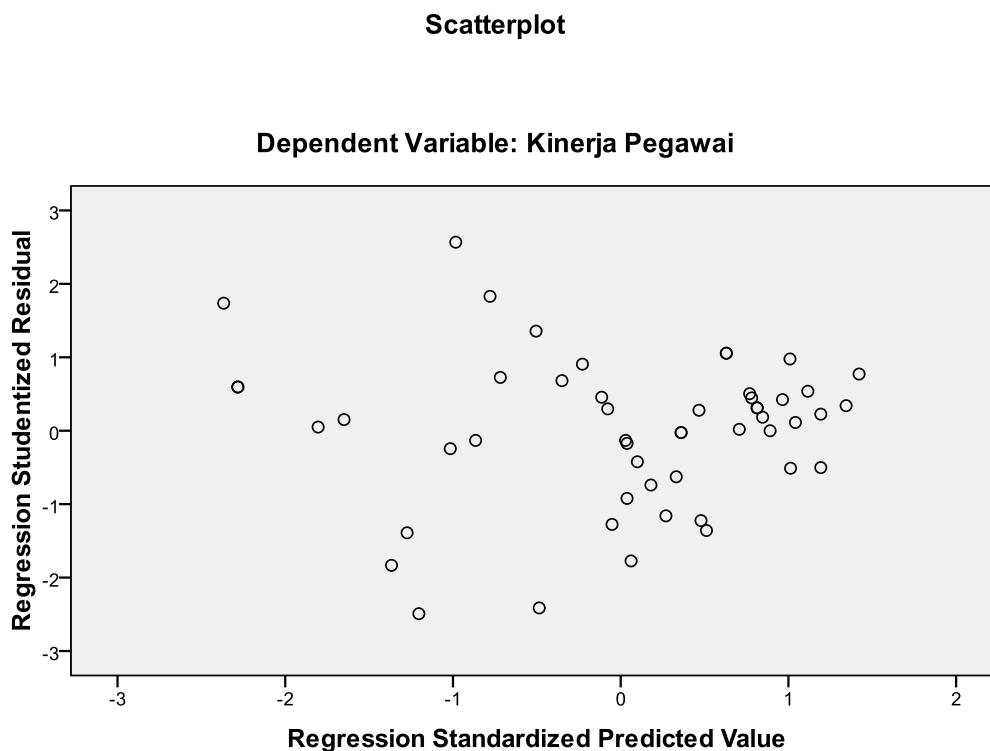
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel stres kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.512 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.125 < 5$. Variabel pelatihan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.622 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.631 < 5$. Variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar $0.536 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.298 < 5$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*)



Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.499 | 1.108 | | 3.159 | .003 |
| Stres Kerja | 1.622 | .369 | 1.561 | 4.390 | .000 |
| Pelatihan Kerja | .595 | .194 | .728 | 3.061 | .004 |
| Kompensasi | 1.872 | .178 | 1.791 | 10.524 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

Dari tabel diatas diketahui nilai konstanta = 3,499, stres kerja = 1,622, pelatihan kerja = 0,595 dan kompensasi = 1,872. Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3,499 + 1,622 X1 + 0,595 X2 + 1,872 X3 + e$$

Jadi persamaan di atas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 3,499 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 3,499.
2. Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 1,622 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel stres kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 1,622 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,595 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pelatihan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,595 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 1,872 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 1,872 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.499 | 1.108 | | 3.159 | .003 |
| Stres Kerja | 1.622 | .369 | 1.561 | 4.390 | .000 |
| Pelatihan Kerja | .595 | .194 | .728 | 3.061 | .004 |
| Kompensasi | 1.872 | .178 | 1.791 | 10.524 | .000 |

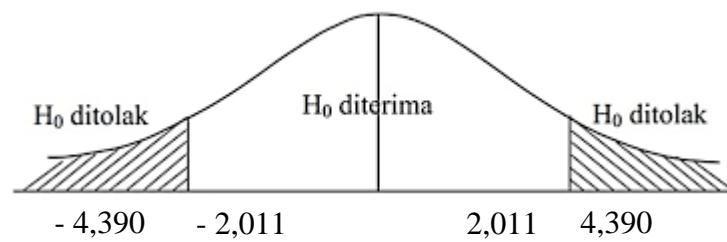
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 51 - 3 = 48$ adalah 2.011 $t_{hitung} = 4.390$ dan $t_{tabel} = 2.011$.

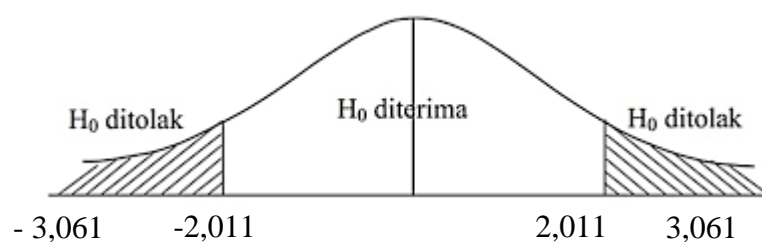


Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t Stres Kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja adalah 4.390 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 51 - 3 = 48$ adalah 2.011 $t_{hitung} = 3.061$ dan $t_{tabel} = 2.011$.



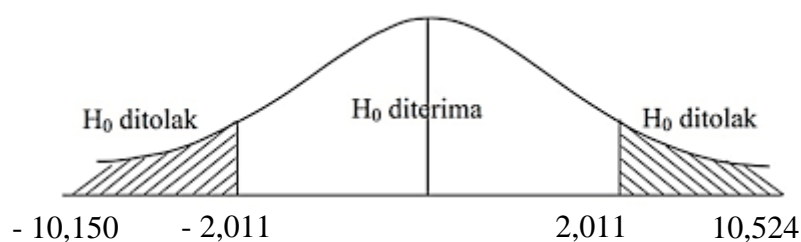
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t Pelatihan Kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan kerja adalah 3.061 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.004 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh

positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

3. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 51 - 3 = 48$ adalah 2.011 $t_{hitung} = 10.524$ dan $t_{tabel} = 2.011$.



Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji t Kompensasi

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 10.524 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

4.2.3.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y).

Tabel 4.11
Hasil Uji F
ANOVA^b

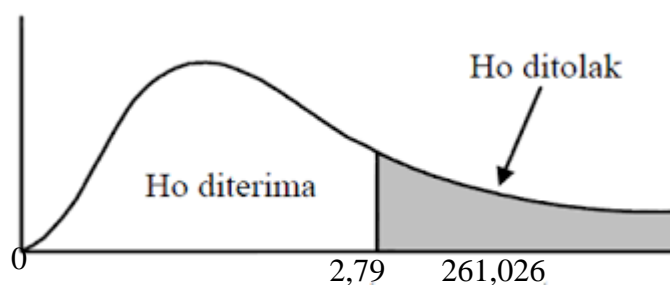
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1563.160 | 3 | 521.053 | 261.026 | .000 ^a |
| | Residual | 93.820 | 47 | 1.996 | | |
| | Total | 1656.980 | 50 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 261.026 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.79. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($261.026 > 2.79$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).



Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Uji F

4.2.3.3 Koefisien Determinan

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin

mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .971 ^a | .943 | .940 | 1.413 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja, Stres kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,940 \times 100\%$$

$$= 94,0\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.940 yang berarti 94,0% dan hal ini menyatakan bahwa variabel stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi sebesar 94.0% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih $100\% - 94,0\% = 6,0\%$. hal ini menunjukkan 6,0% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja pegawai ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Stres kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja adalah 4.390 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.000 < 0.05$ artinya

dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres kerja merupakan kondisi ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik dan kondisi spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi suatu kondisi seorang karyawan dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan perusahaan. Jika seorang karyawan dalam perusahaan mengalami stress kerja maka akan mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan pekerjaan dalam perusahaan. Stres kerja merupakan psikis dalam diri seseorang atau disebut dengan ketidakseimbangan fisik.

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan

Menurut (Johartono & Widuri, 2014) Stres adalah kondisi dinamik dimana individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah

kondisi individu yang merasa gelisah atau tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu (Adhan et al., 2019) menyatakan Stres Kerja yaitu suatu ketegangan atau tekanan yang dialami seorang karyawan dalam perusahaan terhadap tuntutan yang dihadapi melebihi ketentuan yang ada pada diri seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lesmana & Ananda, 2021); (Harahap, 2021); (Ekhsan & Septian, 2021); (Siswadi et al., 2021); (Julvia, 2016); (Gustianto, 2020) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan kerja adalah 3.061 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.004 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

Pelatihan atau *training* merupakan kegiatan yang paling penting dalam sebuah perusahaan di mana dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses menggali kemampuan karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku sesuai yang dibutuhkan perusahaan. Pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang di kerjakan oleh karyawan. pelatihan atau training merupakan suatu proses

memberikan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku kepada karyawan agar karyawan paham dengan pekerjaan yang dikerjakan supaya tercapai tujuan perusahaan. Pelatihan atau training bertujuan untuk : meningkatkan keterampilan karyawan yang mengenai teknologi, membantu karyawan menjalankan pekerjaannya, karyawan lebih memahami tujuan perusahaan, Menjadikan karyawan lebih berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan akan mudah mendapatkan promosi jabatan.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian Sumber Daya Manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatkan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai ialah kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas.

Menurut (Handoko, 2012) menegaskan pelatihan adalah untuk meningkatkan wawasan para pegawai atau juga sumber daya manusia didalam suatu organisasi dan berkerja lebih efektif dan efesiensi. Pelatihan merupakan teknik pelaksanaan keterampilan yang terperinci. Pelatihan atau *training* yaitu untuk meningkatkan melatih kemampuan karyawan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan (Prayogi et al., 2019). Sementara (Munandar, 2014) menyatakan pelatihan atau training

adalah memberikan pengajaran kepada setiap karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramadani, 2019); (Damanik, 2022); (Sitra, 2018); (Siswadi & Arif, 2021); (Prayogi et al., 2019); (Lesmana & Farisi, 2021) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 10.524 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

Kompensasi merupakan salah satu bentuk pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Pemberian suatu kompensasi dapat berperan penting dalam mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sistem kompensasi yang baik dan benar akan mendukung dan sangat mempengaruhi moral dan produktivitas karyawan, sehingga berdampak pada tercapainya strategi dan tujuan yang diinginkan perusahaan

Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakankaryawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu jenis pendapatan yang diperoleh karyawan atas balas jasa, dimana pemberian suatu kompensasi dapat diberikan melalui kompensasi langsung maupun tidak langsung. Sementara (Wibowo, 2017) menyatakan kompensasi adalah suatu jumlah paket yang diberikan dan ditawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian peneliti terdahulu oleh (Jufrizen, 2017); (Firdaus, 2018); (Wahyudi, 2022); (Suhendri, 2018); (Pasaribu, 2022); (Alfiansyah, 2021); (Dharmayasa & Adnyani, 2020); (Lesmana et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.4 Pengaruh Stres kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa

nilai F_{hitung} sebesar 261.026 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.79. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($261.026 > 2.79$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan milik swasta maupun perusahaan milik pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan..

Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Begitu pentingnya, kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan. Adapun kinerja karyawan ini masih kurang baik. Karyawan belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dapat berupa masalah stres kerja, pelatihan kerja maupun kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gustianto, 2022), (Sunarto, 2021), (Manalu et al., 2021), (Yulianti et al., 2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) adalah sebagai berikut

1. Ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
2. Ada pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
3. Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
4. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan beberapa hal-hal sebagai berikut :

1. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan *job description* para pegawai dan penyesuaian dengan tingkat keilmuan dan wawasan serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sehingga tidak terjadi stres kerja pada pegawai yang dapat menimbulkan menurunnya kinerja para pegawai.

2. Perlu meningkatkan pelatihan kerja bagi para pegawai agar menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang semakin maju, sehingga pegawai dapat lebih memahami pekerjaan saat ini yang sudah banyak menggunakan era digital.
3. Walaupun pada dasarnya para pegawai sudah puas dengan kompensasi yang diterima, akan tetapi tetap harus diperhatikan dan disesuaikan dengan resiko dan beratnya pekerjaan serta memperhatikan kompensasi pada saat terjadinya lembur.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini faktor yang digunakan untuk meneliti kinerja pegawai hanya menggunakan stres kerja, pelatihan kerja dan kompensasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian dan pengisian kuisisioner penelitian ini dikarenakan kesibukan para pegawai.
3. Jumlah responden yang hanya berjumlah 51 dari jumlah pegawai yang ada dan masih terdapat jawaban kuisisioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga tidak konsisten terhadap jawaban kuisisioner

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kinerja pegawai terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Aji, R. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kredit. *Jurnal Pembangunan Nasional*, 2(1), 14–26.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 93–111.
- Alwi, S, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi. Keunggulan Kompetitif, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Airlangga University Press.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(2), 18–31.
- Asmayana Asmayana. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 93–111.
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kinerja pegawai dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915–2935.
- Ekhsan, M. & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Hamali. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Buku Seru.*
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen. Yogyakarta: BPFE.*
- Hasibuan, M. S.P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.*
- Husain, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makasar. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 1–13.
- Johartono, & Widuri, R. (2014). Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Jurnal Tax & Accounting Review*, 3(2), 1–13.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kinerja pegawai pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(1).
- Jufrizen, J., & Pulungan, D.R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development with Motivation as an Intervening Variabel. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7(1), 441-446.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Toward the Job Satisfaction and The Impact on The Permanent Lectures. *Jurnal International Bussiness Management*, 6(13).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166-177
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Sains Manejemen: Jurnal Manajemen Dan Unsera*, 7(1), 35–54.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi. Medan: (UMSU Press).*
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Stres kerja dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245.

- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan : Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630.
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021). The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 312–324.
- Mahajaya, G. R., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7072–7099.
- Manalu, J. F., Panjaitan, E., & Panjaitan, K. D. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Sukaramai Medan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 1333–1357.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mikhael, M. (2020). Analisis pengaruh kompensasi, pelatihan dan stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Konpo Indonesia. *Jurnal Bisnis Nusantara*, 1(2), 19-28.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Putra Media Nusantara.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia..
- Nurhelivia, N. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Osi Electronics. *Jurnal Putra Ekonomi*, 2(3), 1-12.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 1–13.

- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kinerja pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Radiman, R., & Rizal, S.M. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 117–128.
- Rivai, V. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Robbins, R. (2002). Perilaku Organisasi (Edisi Keli). *Jakarta: Erlangga*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Samade, S., Taba, M. ., & Wahda, W. (2018). Pengaruh Stres kerja Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 1(1), 1–15.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129–139.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *SiNTESa*, 1, 366–379.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Jakarta: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2021). Statistika Untuk Penelitian. *Jakarta: Alfabeta*.
- Sunyoto, D. (2013). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). *Center for Academic Publishing Service*.
- Suparno, E. W. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Pustaka Pelajar*.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD

- Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 74.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kencana.
- Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kinerja pegawai Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8), 5060–5089.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Wahyuni, S.F., Farisi, S., & Jufrizen, J. (2020). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Manajemen*, 16(2), 286–298.
- Wardani, N. K., & Suhermin. (2017). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office PT. Smart Tbk. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–18.
- Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yulianti, N. A., Marnisah, L., & Roswaty, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 6–12.
- Yunsepa, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres kerja , Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Karyawan Pabrik SOGM Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Regio Sumsel-Lampung. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 42–53.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Saya Dinda Anggraini (1905160122) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Informasi Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia, dengan keterangan:

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
KS : Kurang Setuju

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| | Stres kerja (X1) | | | | | |
| 1 | Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar | | | | | |
| 2 | Beban kerja yang saya terima berpengaruh kepada pikiran saya | | | | | |
| 3 | Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar | | | | | |
| 4 | Pimpinan memberikan kebijakan sanksi yang sama kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan | | | | | |
| 5 | Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar | | | | | |
| 6 | Saya tidak memiliki konflik kerja dengan atasan | | | | | |
| 7 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja Saya | | | | | |
| 8 | Saya merasa Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya. | | | | | |

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| | Pelatihan Kerja (X2) | | | | | |
| 1 | Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan | | | | | |
| 2 | Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan | | | | | |
| 3 | Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi | | | | | |
| 4 | Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik | | | | | |
| 5 | Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai | | | | | |
| 6 | Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan | | | | | |
| 7 | Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan | | | | | |
| 8 | Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan | | | | | |
| 9 | Dukungan fasilitas pelatihan dari perusahaan selama ini menggunakan fasilitas yang baik | | | | | |
| 10 | Perusahaan memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan anda dapatkan | | | | | |

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | Kompensasi (X3) | | | | | |
| 1 | Gaji yang diterima sesuai harapan | | | | | |
| 2 | Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan | | | | | |
| 3 | Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan | | | | | |
| 4 | Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur | | | | | |
| 5 | Tunjangan yang diterima sesuai harapan | | | | | |
| 6 | Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan. | | | | | |
| 7 | Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan | | | | | |
| 8 | Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan | | | | | |

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| | Kinerja Pegawai (Y) | | | | | |
| 1 | Pegawai mampu meningkatkan hasil kerja yang lebih baik | | | | | |
| 2 | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan | | | | | |
| 3 | Pekerjaan pegawai dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan | | | | | |
| 4 | Setiap pekerjaan yang telah selesai dikerjakan memiliki tingkat kesalahan yang kecil | | | | | |
| 5 | Pegawai mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja | | | | | |
| 6 | Saya berani mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi | | | | | |
| 7 | Pegawai selalu berusaha untuk berbuat yang terbaik agar bisa bersaing sehat dengan pegawai lain | | | | | |
| 8 | Pegawai selalu masuk dan pulang kantor sesuai dengan jam kantor | | | | | |
| 9 | Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan | | | | | |

JAWABAN RESPONDEN

| No. Resp | Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | | | | Total |
|-------------|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 27 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 31 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 33 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 24 |
| 12 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 31 |
| 13 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 32 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 28 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 27 |
| 16 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 32 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 25 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 28 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 23 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 30 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 31 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 33 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 31 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 35 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 34 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 36 |
| 42 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 22 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 44 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 31 |
| 46 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 21 |
| 47 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 21 |
| 48 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 33 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 50 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 51 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 24 |

JAWABAN RESPONDEN

| No. Resp | Stres Kerja (X1) | | | | | | | | Total |
|-------------|------------------|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 |
| 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 26 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 6 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 27 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 23 |
| 12 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 30 |
| 13 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 25 |
| 15 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 29 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 33 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 35 |
| 19 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 25 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 28 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 22 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 36 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 33 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 39 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 40 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 30 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 42 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 21 |
| 43 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 29 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 26 |
| 46 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 14 |
| 47 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 14 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 31 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 27 |
| 51 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 |

JAWABAN RESPONDEN

| No. Resp | Pelatihan Kerja (X2) | | | | | | | | | | Total |
|-------------|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 31 |
| 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 35 |
| 7 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 9 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 28 |
| 12 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 36 |
| 13 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 31 |
| 15 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 30 |
| 16 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 39 |
| 17 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 39 |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 42 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 25 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 28 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 28 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 36 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 41 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 39 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 40 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 37 |
| 41 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 42 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 28 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 44 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 37 |
| 45 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 33 |
| 46 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 16 |
| 47 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 16 |
| 48 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 36 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 50 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 33 |
| 51 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 23 |

JAWABAN RESPONDEN

| No. Resp | Kompensasi (X3) | | | | | | | | Total |
|-------------|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 20 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 27 |
| 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 27 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 9 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 23 |
| 12 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 28 |
| 13 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 25 |
| 15 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 24 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 27 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 25 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 28 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 31 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 23 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 29 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 39 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 40 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 41 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 31 |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 18 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 45 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 28 |
| 46 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 47 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 48 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 51 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 20 |

CORRELATIONS /VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7 KP8 KP9 KinerjaPegawai
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

| | | KP1 | KP2 | KP3 | KP4 | KP5 | KP6 | KP7 | KP8 | KP9 | Kinerja Pegawai |
|-----------------|---------------------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-----------------|
| KP1 | Pearson Correlation | 1 | .276* | .112 | .295* | .127 | .321* | .070 | .276* | .138 | .452** |
| | Sig. (2-tailed) | | .050 | .435 | .036 | .373 | .022 | .624 | .050 | .336 | .001 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| KP2 | Pearson Correlation | .276* | 1 | .479** | .278* | .176 | .201 | .191 | 1.000** | .244 | .671** |
| | Sig. (2-tailed) | .050 | | .000 | .049 | .216 | .156 | .180 | .000 | .085 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| KP3 | Pearson Correlation | .112 | .479** | 1 | .380** | .301* | .445** | .297* | .479** | .394** | .693** |
| | Sig. (2-tailed) | .435 | .000 | | .006 | .032 | .001 | .035 | .000 | .004 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| KP4 | Pearson Correlation | .295* | .278* | .380** | 1 | .357* | .329* | .399** | .278* | .034 | .575** |
| | Sig. (2-tailed) | .036 | .049 | .006 | | .010 | .019 | .004 | .049 | .814 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| KP5 | Pearson Correlation | .127 | .176 | .301* | .357* | 1 | .329* | .485** | .176 | .348* | .578** |
| | Sig. (2-tailed) | .373 | .216 | .032 | .010 | | .019 | .000 | .216 | .012 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| KP6 | Pearson Correlation | .321* | .201 | .445** | .329* | .329* | 1 | .465** | .201 | .588** | .708** |
| | Sig. (2-tailed) | .022 | .156 | .001 | .019 | .019 | | .001 | .156 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| KP7 | Pearson Correlation | .070 | .191 | .297* | .399** | .485** | .465** | 1 | .191 | .489** | .640** |
| | Sig. (2-tailed) | .624 | .180 | .035 | .004 | .000 | .001 | | .180 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| KP8 | Pearson Correlation | .276* | 1.000** | .479** | .278* | .176 | .201 | .191 | 1 | .244 | .671** |
| | Sig. (2-tailed) | .050 | .000 | .000 | .049 | .216 | .156 | .180 | .000 | .085 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| KP9 | Pearson Correlation | .138 | .244 | .394** | .034 | .348* | .588** | .489** | .244 | 1 | .645** |
| | Sig. (2-tailed) | .336 | .085 | .004 | .814 | .012 | .000 | .000 | .085 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .452** | .671** | .693** | .575** | .578** | .708** | .640** | .671** | .645** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

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

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

CORRELATIONS /VARIABLES=Stres1 Stres2 Stres3 Stres4 Stres5 Stres6 Stres7 Stres8 Streskerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

| | | Stres1 | Stres2 | Stres3 | Stres4 | Stres5 | Stres6 | Stres7 | Stres8 | Stres Kerja |
|-------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| Stres1 | Pearson Correlation | 1 | .380** | .301* | .445** | .297* | .394** | .333* | .127 | .621** |
| | Sig. (2-tailed) | | .006 | .032 | .001 | .035 | .004 | .017 | .374 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Stres2 | Pearson Correlation | .380** | 1 | .357* | .329* | .399** | .034 | .227 | -.058 | .480** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | | .010 | .019 | .004 | .814 | .109 | .685 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Stres3 | Pearson Correlation | .301* | .357* | 1 | .329* | .485** | .348* | .469** | .341* | .677** |
| | Sig. (2-tailed) | .032 | .010 | | .019 | .000 | .012 | .001 | .014 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Stres4 | Pearson Correlation | .445** | .329* | .329* | 1 | .465** | .588** | .511** | .364** | .784** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .019 | .019 | | .001 | .000 | .000 | .009 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Stres5 | Pearson Correlation | .297* | .399** | .485** | .465** | 1 | .489** | .606** | .262 | .757** |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .004 | .000 | .001 | | .000 | .000 | .063 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Stres6 | Pearson Correlation | .394** | .034 | .348* | .588** | .489** | 1 | .401** | .282* | .696** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .814 | .012 | .000 | .000 | | .004 | .045 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Stres7 | Pearson Correlation | .333* | .227 | .469** | .511** | .606** | .401** | 1 | .198 | .714** |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .109 | .001 | .000 | .000 | .004 | | .163 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Stres8 | Pearson Correlation | .127 | -.058 | .341* | .364** | .262 | .282* | .198 | 1 | .500** |
| | Sig. (2-tailed) | .374 | .685 | .014 | .009 | .063 | .045 | .163 | | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Stres Kerja | Pearson Correlation | .621** | .480** | .677** | .784** | .757** | .696** | .714** | .500** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

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

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

CORRELATIONS /VARIABLES=Latih1 Latihan2 Latihan3 Latihan4 Latihan5 Latihan6 Latihan7
 Latihan8 Latihan9 Latihan10 Pelatihankerja

Correlations

| | | Latih1 | Latih2 | Latih3 | Latih4 | Latih5 | Latih6 | Latih7 | Latih8 | Latih9 | Latih10 | Pelatihan Kerja |
|-----------------|---------------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|---------|-----------------|
| Latih1 | Pearson Correlation | 1 | .380** | .127 | .301* | .445** | .297* | .394** | .333* | .394** | .127 | .575** |
| | Sig. (2-tailed) | | .006 | .374 | .032 | .001 | .035 | .004 | .017 | .004 | .374 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Latih2 | Pearson Correlation | .380** | 1 | -.058 | .357* | .329* | .399** | .034 | .227 | .034 | -.058 | .373** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | | .685 | .010 | .019 | .004 | .814 | .109 | .814 | .685 | .007 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Latih3 | Pearson Correlation | .127 | -.058 | 1 | .341* | .364** | .262 | .282* | .198 | .282* | 1.000** | .604** |
| | Sig. (2-tailed) | .374 | .685 | | .014 | .009 | .063 | .045 | .163 | .045 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Latih4 | Pearson Correlation | .301* | .357* | .341* | 1 | .329* | .485** | .348* | .469** | .348* | .341* | .646** |
| | Sig. (2-tailed) | .032 | .010 | .014 | | .019 | .000 | .012 | .001 | .012 | .014 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Latih5 | Pearson Correlation | .445** | .329* | .364** | .329* | 1 | .465** | .588** | .511** | .588** | .364** | .774** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .019 | .009 | .019 | | .001 | .000 | .000 | .000 | .009 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Latih6 | Pearson Correlation | .297* | .399** | .262 | .485** | .465** | 1 | .489** | .606** | .489** | .262 | .720** |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .004 | .063 | .000 | .001 | | .000 | .000 | .000 | .063 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Latih7 | Pearson Correlation | .394** | .034 | .282* | .348* | .588** | .489** | 1 | .401** | 1.000** | .282* | .761** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .814 | .045 | .012 | .000 | .000 | | .004 | .000 | .045 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Latih8 | Pearson Correlation | .333* | .227 | .198 | .469** | .511** | .606** | .401** | 1 | .401** | .198 | .661** |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .109 | .163 | .001 | .000 | .000 | .004 | | .004 | .163 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Latih9 | Pearson Correlation | .394** | .034 | .282* | .348* | .588** | .489** | 1.000** | .401** | 1 | .282* | .761** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .814 | .045 | .012 | .000 | .000 | .000 | .004 | | .045 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Latih10 | Pearson Correlation | .127 | -.058 | 1.000** | .341* | .364** | .262 | .282* | .198 | .282* | 1 | .604** |
| | Sig. (2-tailed) | .374 | .685 | .000 | .014 | .009 | .063 | .045 | .163 | .045 | | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Pelatihan Kerja | Pearson Correlation | .575** | .373** | .604** | .646** | .774** | .720** | .761** | .661** | .761** | .604** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .007 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

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

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

CORRELATIONS /VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 Kompensasi /PRINT=TWOTAIL
 NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

| | | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | Kompensasi |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
| K1 | Pearson Correlation | 1 | .479** | .278* | .176 | .201 | .191 | .244 | .253 | .524** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .049 | .216 | .156 | .180 | .085 | .074 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| K2 | Pearson Correlation | .479** | 1 | .380** | .301* | .445** | .297* | .394** | .333* | .684** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .006 | .032 | .001 | .035 | .004 | .017 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| K3 | Pearson Correlation | .278* | .380** | 1 | .357* | .329* | .399** | .034 | .227 | .545** |
| | Sig. (2-tailed) | .049 | .006 | | .010 | .019 | .004 | .814 | .109 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| K4 | Pearson Correlation | .176 | .301* | .357* | 1 | .329* | .485** | .348* | .469** | .641** |
| | Sig. (2-tailed) | .216 | .032 | .010 | | .019 | .000 | .012 | .001 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| K5 | Pearson Correlation | .201 | .445** | .329* | .329* | 1 | .465** | .588** | .511** | .748** |
| | Sig. (2-tailed) | .156 | .001 | .019 | .019 | | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| K6 | Pearson Correlation | .191 | .297* | .399** | .485** | .465** | 1 | .489** | .606** | .740** |
| | Sig. (2-tailed) | .180 | .035 | .004 | .000 | .001 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| K7 | Pearson Correlation | .244 | .394** | .034 | .348* | .588** | .489** | 1 | .401** | .685** |
| | Sig. (2-tailed) | .085 | .004 | .814 | .012 | .000 | .000 | | .004 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| K8 | Pearson Correlation | .253 | .333* | .227 | .469** | .511** | .606** | .401** | 1 | .722** |
| | Sig. (2-tailed) | .074 | .017 | .109 | .001 | .000 | .000 | .004 | | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Kompensasi | Pearson Correlation | .524** | .684** | .545** | .641** | .748** | .740** | .685** | .722** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

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

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


```
RELIABILITY /VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7 KP8 KP9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .807 | 9 |

```
RELIABILITY /VARIABLES=Stres1 Stres2 Stres3 Stres4 Stres5 Stres6
Stres7 Stres8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .808 | 8 |

```
RELIABILITY /VARIABLES=Latih1 Latih2 Latih3 Latih4 Latih5 Latih6
Latih7 Latih8 Latih9 Latih10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .849 | 10 |

```
RELIABILITY /VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 /SCALE('ALL
VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .817 | 8 |

Regression

Variables Entered/Removed

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Kompensasi, Pelatihan Kerja, Stres Kerja ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .971 ^a | .943 | .940 | 1.413 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1563.160 | 3 | 521.053 | 261.026 | .000 ^a |
| | Residual | 93.820 | 47 | 1.996 | | |
| | Total | 1656.980 | 50 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

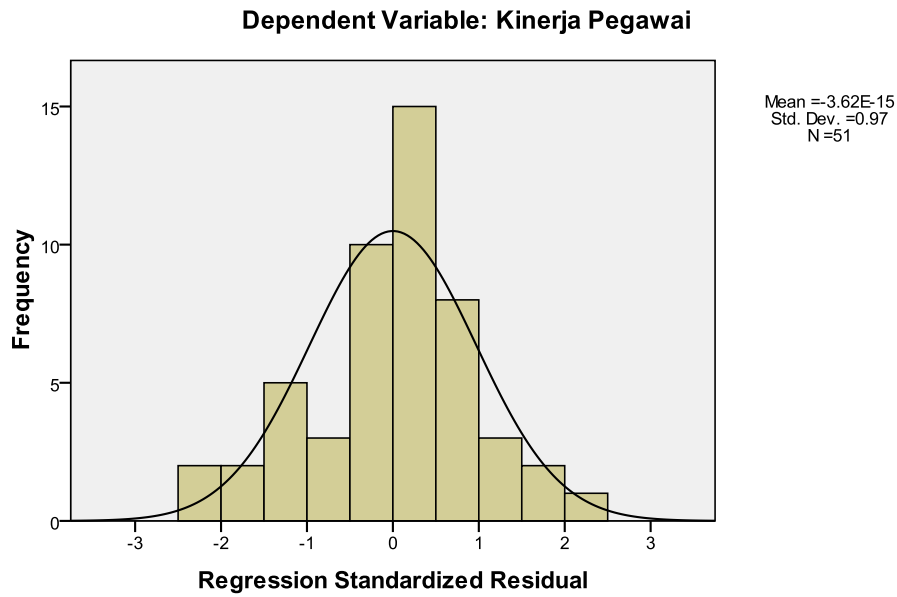
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.499 | 1.108 | | 3.159 | .003 | | |
| | Stres Kerja | 1.622 | .369 | 1.561 | 4.390 | .000 | .512 | 1.125 |
| | Pelatihan Kerja | .595 | .194 | .728 | 3.061 | .004 | .622 | 1.631 |
| | Kompensasi | 1.872 | .178 | 1.791 | 10.524 | .000 | .536 | 1.298 |

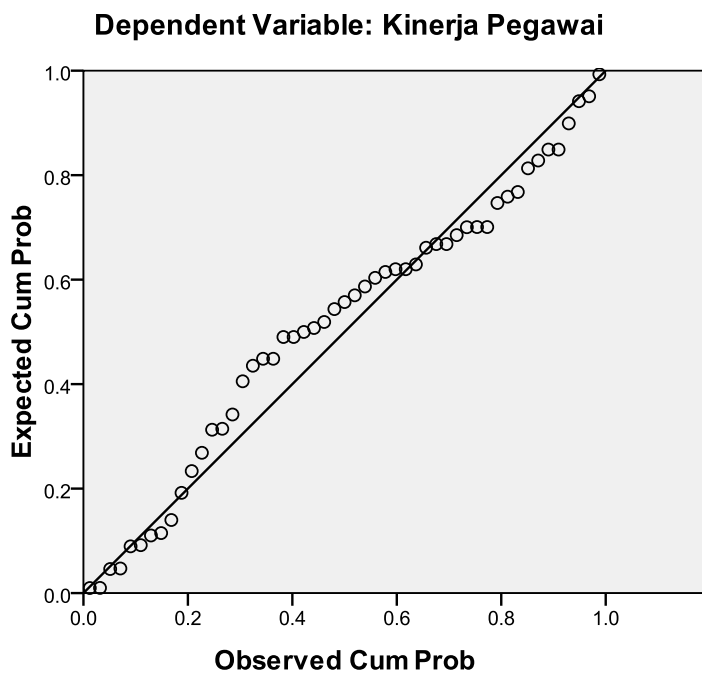
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts

Histogram

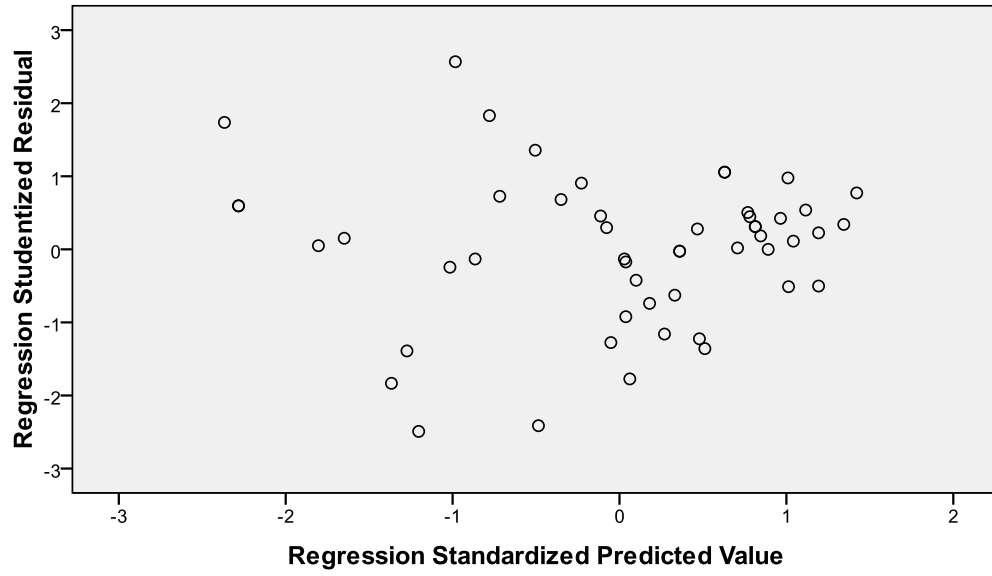


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : DINDA ANGGRAINI
N P M : 1905160122
Dosen Pembimbing : M. TAUFIK LESMANA, S.P, M.M
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|---------------------------------------|---|----------|-------------|
| Bab 1 | Perbaiki latar belakang masalah, identifikasi masalah & tujuan penelitian | 26/05/23 | Jl |
| Bab 2 | Perbaiki - periksa bagian pustaka | 26/05/23 | Jl |
| Bab 3 | Perbaiki - Defenisi operasional | 26/05/23 | Jl. |
| Daftar Pustaka | | | |
| Instrumen Pengumpulan Data Penelitian | | | |
| Persetujuan Seminar Proposal | Acc Proposal | 31/05/23 | Jl. |

Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Medan, Mei 2023
Diketahui / Disetujui
Dosen Pembimbing

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dinda Anggraini
NPM : 1905160122
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2023
Pembuat Pernyataan



DINDA ANGGRAINI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 27 Januari 2023H
.....20...M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| D | I | N | D | A | A | N | G | G | R | A | I | N | I | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|

NPM :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 1 | 9 | 0 | 5 | 1 | 6 | 0 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Tempat.Tgl. Lahir :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| M | E | D | A | N | | 2 | 6 | | S | E | P | T | E | M | B | E | R | | |
| 2 | 0 | 0 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |

Program Studi : ~~Aluntansi~~ /
Manajemen

Alamat Mahasiswa :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
| J | L | | A | I | R | B | E | R | S | I | H | G | K | E | L | U | | | |
| A | R | G | A | | N | O | B | | | | | | | | | | | | |

Tempat Penelitian :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| P | T | | P | E | R | K | E | B | U | N | A | N | N | U | S | A | N | T | | |
| A | R | A | | I | I | | (| P | E | R | S | E | R | O |) | | | | | |

Alamat Penelitian :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| J | L | | R | A | Y | A | | M | E | D | A | N | - | T | A | N | J | U | T |
| G | | | M | O | K | X | W | X | | K | M | . | I | 6 | | | | | |

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

- 1. Transkrip nilai sementara
- 2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(.....)
Dr. Jafrizen, SE, M.Si

Wassalam
Pemohon

(.....)
DINDA ANGGRAINI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2859/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/1/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 10/1/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dinda Anggraini
NPM : 1905160122
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja
2. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Perkebunan Nusantara li Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon

(Dinda Anggraini)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2859/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/1/2023

Nama Mahasiswa : Dinda Anggraini
NPM : 1905160122
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 10/1/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : M. Taufik Lesmana, SP., MM *12/1/2023*

Judul Disetujui**)

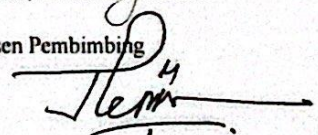
*Pengaruh Stres kerja, Pelatihan kerja,
Dan kompensasi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada PT. Perkebunan
Nusantara II (Persero)*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *30 - Januari - 2023*

Dosen Pembimbing


(M. Taufik Lesmana, SP., MM)

Keterangan

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Cerdas | Terpercaya

Persegi enam yang menunjukkan
nilai-nilai universitas

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 218 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 09 Rajab 1444 H
31 Januari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Perkebunan Nusantara (Persero) II
Jln.Raya Medan Tj.Morawa Km.16
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Dinda Anggraini
Npm : 1905160122
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal



Tanjung Morawa, 6 Februari 2023

Nomor : 2.6 / X / 83 / II / 2023
Lampiran : -
Hal : **PENDIDIKAN**
Pelaksanaan Riset

Kepada Yth. :
Ketua Prodi. Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan

Menghunjuk surat Saudara Nomor : 218/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 31 Januari 2023 perihal Izin Riset Pendahuluan atas nama :

| No. | Nama Mahasiswa | NIM | Program Studi |
|-----|-----------------|------------|---------------|
| 1 | Dinda Anggraini | 1905160122 | Manajemen |

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya PT Perkebunan Nusantara II dapat memberikan izin kepada Mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Riset di Bagian Sumber Daya Manusia Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara II pada tanggal 10 Februari 2023 s/d 28 Februari 2023 dengan judul penelitian "**Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara II**" dan ketentuan tetap mematuhi *Protokol COVID-19* yang berlaku di Perusahaan.

Segala biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan dan kepada Mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan hasil Riset selama di Kantor Direksi yang diketahui oleh Kepala Bagian. Selanjutnya menyerahkan 1 (satu) exemplar Laporan hasil Riset ke Bagian SDM apabila telah selesai.

Demikian disampaikan agar Saudara maklum.

PT Perkebunan Nusantara II
Bagian Sumber Daya Manusia,



Lovianna Magda Hasibuan
Pj. Kepala Bagian



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 09 Juni 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
 yang angkan bahwa :

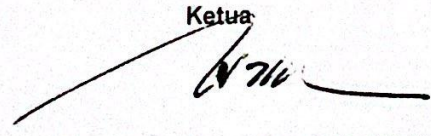
Nama : Dinda Anggraini
 N.P.M. : 1905160122
 Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 26 September 2001
 Alamat Rumah : Jalan Air Bersih Gg Keluarga No. 8 Medan
 JudulProposal : Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja
 Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)

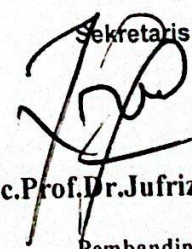
Disetujui / tidak disetujui *)

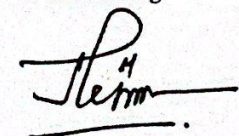
| Item | Komentar |
|------------|--|
| Judul | Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) |
| Bab I | |
| Bab II | Simpulkan Rumusan Masalah dan Hipotesis. Urutkan tujuan dan manfaat baru selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja |
| Bab III | Perbaiki tabel sampel..... |
| Lainnya | |
| kesimpulan | <input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

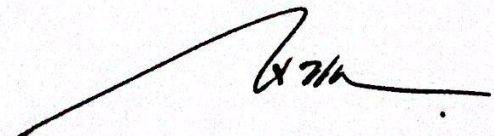
Medan, Jumat, 09 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Sekretaris

 Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
 Pembanding

Pembimbing

 M Taufik Lesmana, SP, M.M


 Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 09 Juni 2023** menerangkan bahwa:


Nama : Dinda Anggraini
N.P.M. : 1905160122
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 26 September 2001
Alamat Rumah : Jalan Air Bersih Gg Keluarga No. 8 Medan
JudulProposal : Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **M Taufik Lesmana, SP, M.M**

Medan, Jumat, 09 Juni 2023

TIM SEMINAR

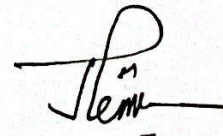
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

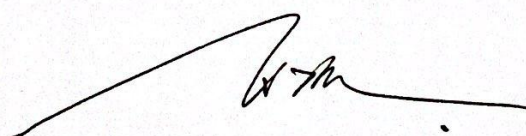
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

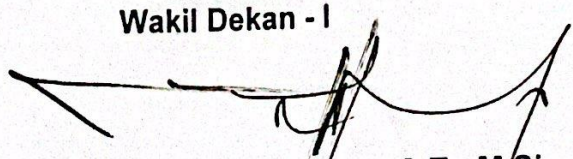
Pembimbing


M Taufik Lesmana, SP, M.M

Pemanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1619 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 09 Dzulhijjah 1444 H
27 Juni 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Perkebunan Nusantara (Persero) II
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Dinda Anggraini**
N P M : **1905160122**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



SURAT KETERANGAN

Nomor : 2.6 / S.Ket / 57 / VII / 2023

Tanggal : 20 Juli 2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ilham
Jabatan : Kepala Bagian Sumber Daya Manusia
PT Perkebunan Nusantara II

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang namanya tersebut di bawah ini :

| No. | Nama | NPM | Program Studi |
|-----|-----------------|------------|---------------|
| 1 | Dinda Anggraini | 1905160122 | Manajemen |

Benar telah melaksanakan Riset di Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara II pada tanggal 10 Februari s/d 28 Februari 2023.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Perkebunan Nusantara II
Bagian Sumber Daya Manusia,



Ilham
Kepala Bagian

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : DINDA ANGGRAINI
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan, 26 September 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : Jl. Air Bersih Gg. Keluarga No. 8 Medan
Program Studi : Manajemen

2. Nama Orang Tua
Ayah : M. Sugiharto
Ibu : Sufriyanti

3. Jenjang Pendidikan
 - SD Swasta Muhammadiyah 10 Medan 2013
 - SMP Negeri 8 Medan 2016
 - SMK Swasta YPK Medan 2019
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2023 sampai sekarang.

Medan, Juli 2023

Hormat Saya

DINDA ANGGRAINI