



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WASKITA
KARYA (Persero) Tbk. PROYEK PEMBANGUNAN JALAN TOL
PASURUAN – PROBOLINGGO SEKSI 4
(Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Proyek)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

OLEH :

ANGGUN RIZKI SYAFILA PUTRI

NPM. 21901081480



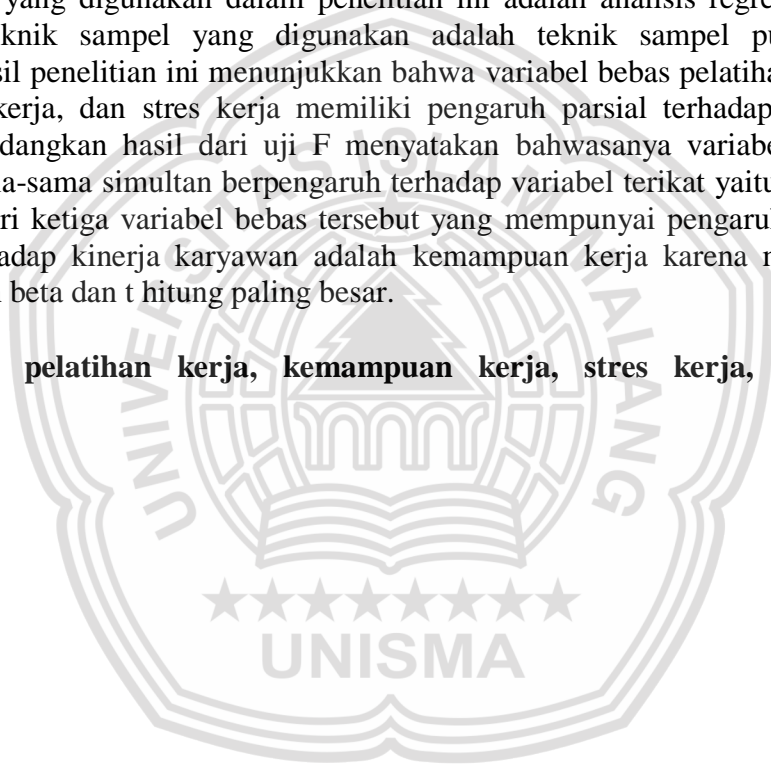
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

TAHUN 2023

ABSTRAK

Dalam lingkungan perusahaan atau bidang usaha, tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat berharga dan menjadi pemeran utama dalam penggunaan sumber daya perusahaan yang lainnya. Maka sudah sewajarnya apabila perusahaan memikirkan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas perusahaan dapat meningkat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Waskita Karya (persero) Tbk. Proyek Pembangunan Jalan Tol Pasuruan – Probolinggo Seksi 4 . Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari uji F menyatakan bahwasanya variabel bebas secara bersama-sama simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dari ketiga variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

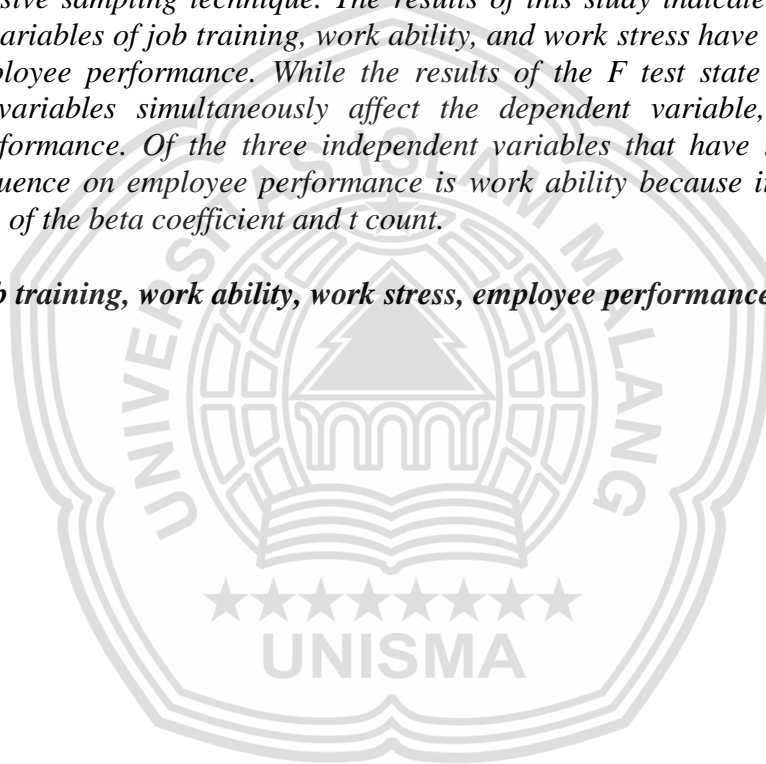
Kata kunci: pelatihan kerja, kemampuan kerja, stres kerja, kinerja karyawan



ABSTRACT

In a corporate environment or business field, labor is one of the most valuable resources and plays a major role in the use of other company resources. So it is only natural that the company thinks about how to improve the performance of its employees so that the company's productivity can increase. The purpose of this study was to determine the effect of job training, work ability and work stress on employee performance. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The sample in this study were 56 employees who were employees working at PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Pasuruan – Probolinggo Toll Road Construction Project Section 4 . Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The sample technique used is purposive sampling technique. The results of this study indicate that the independent variables of job training, work ability, and work stress have a partial effect on employee performance. While the results of the F test state that the independent variables simultaneously affect the dependent variable, namely employee performance. Of the three independent variables that have the most dominant influence on employee performance is work ability because it has the greatest value of the beta coefficient and t count.

Keywords: *job training, work ability, work stress, employee performance*



BAB I

PENDAHULUAN

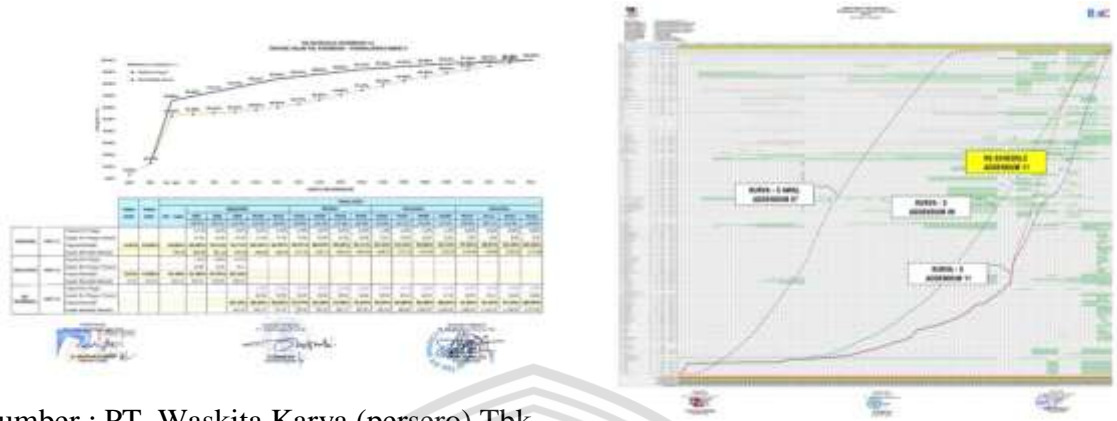
1.1 Latar Belakang

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan peralihan kepemilikan dari yang awalnya milik Belanda kemudian diambil alih dan dikelola oleh pemerintah. Hal tersebut membuat BUMN mempunyai banyak kelebihan daripada badan usaha milik swasta yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara. BUMN menjadi susah berkembang dan bahkan memiliki kinerja buruk diakibatkan oleh politisasi pemerintah yang dikuasai oleh para pejabat untuk kepentingan pribadi.

PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Merupakan badan usaha milik negara yang bergerak dibidang konstruksi. Memiliki 5 divisi yang terdiri dari Gedung, Infrastruktur I, Infrastruktur II, EPC, dan Luar Negeri. Waskita telah meluncurkan program Transformasi bisnisnya pada 17 Agustus 2021. Program ini merupakan salah satu dari 8 aliran inisiatif dalam rangka restrukturisasi keuangan Waskita secara terintegrasi, yang bertujuan agar bisnis Waskita dapat tumbuh di masa depan (*sustainable growth*) yang didukung oleh diversifikasi pendapatan, peningkatan efisiensi, pengembangan daya saing, peningkatan kesehatan keuangan, pengembangan kemampuan Sumber Daya Manusia, dan pengendalian risiko usaha. Melalui program Transformasi, Waskita bertujuan untuk menjadi perusahaan EPC #1 di Indonesia, melipat gandakan kapitalisasi pasarnya sebesar dua kali lipat dan EBITDA tahunannya sebesar tiga kali lipat.

Saat ini PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Sedang menyelesaikan proyek pembangunan infrastruktur II salah satunya proyek pembangunan jalan Tol Pasuruan-Probolinggo. Saat ini proyek jalan Tol Pasuruan-Probolinggo sudah beroperasi sepanjang 31,3 Km yaitu pada Seksi 1-3, dan 12 Km pada Seksi 4 sedang dalam tahap konstruksi yang ditargetkan akan selesai pada Desember 2022. Akan tetapi, karena kondisi yang tidak memungkinkan maka rencananya proyek akan diperpanjang sampai dengan akhir tahun 2023. Untuk menunjang percepatan proyek Tol Pasuruan-Probolinggo Seksi 4 ini maka dapat ditinjau dari peralatan, sarana, dan prasarana yang lengkap. Tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan dapat memberikan pelatihan kerja guna menunjang kemampuan kerja dan mengurangi stres kerja. Proyek tol ini termasuk proyek strategis nasional yang harus dikelarkan pengerjaannya pada bulan Desember 2022, tetapi akibat karyawan yang tidak *multitasking* proyek tersebut menjadi molor dan rencananya akan di perpanjang sampai dengan akhir tahun 2023. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan kerja terhadap seluruh karyawan agar kemampuan kerjanya bertambah dan bisa *multitasking*. Dengan adanya tekanan pekerjaan yang mengharuskan *multitasking* maka karyawan bisa mengalami stres kerja. Seperti yang terlihat pada gambar 1.1:

Gambar 1.1 Re-Schedule Addendum Proyek Pasuruan – Probolinggo Seksi 4



Sumber : PT. Waskita Karya (persero) Tbk.

Dalam kinerja karyawan terdapat faktor pengaruh pelatihan kerja, dimana terdapat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggereni (2018) berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng” menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Khasanah, Muttaqien, Barlian (2019) yang berjudul ”Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang” menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KUD sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan KUD. Kemudian dalam kinerja karyawan terdapat faktor pengaruh kemampuan kerja karyawan, dimana faktor tersebut dalam penelitian dari Tanjung & Manalu (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam” menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi jika disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian lain oleh Tangkawarouw, Lengkong, Lumintang, (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi lingkungan kerja dan kemampuan kerja jika bersamaan akan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja, dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Bagia, Susila (2018) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara” menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, adanya hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Massie, Areros, Rumawas (2018) yang

berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Lt Center Manado” menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT center manado, dijelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu, terdapat perbedaan dari hasil penelitian variabel pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja terhadap variabel kinerja, yaitu pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, juga terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa hasil pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dalam faktor-faktor mengenai pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja dari karyawan belum tentu menjadi pengaruh dari kinerja. Dari hasil *research gap* penelitian terdahulu adanya hasil yang berbeda maka dari itu, peneliti meneliti lagi tentang pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja untuk mengetahui kejelasan hasil penelitian apakah positif dan signifikan atau negatif dan signifikan.

Pelatihan kerja berhubungan erat dengan kemampuan kerja, jadi sebuah pekerjaan tanpa disertai faktor ahliyyah akan menyebabkan kesulitan dan memberikan hasil yang tidak diharapkan. Seperti dalam hadist:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya.” [al-Baqarah: 286].

Penelitian ini dilakukan pada PT. Waskita Karya (persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan – Probolinggo seksi 4. Peneliti melakukan penelitian dengan obyek tersebut dikarenakan proyek pembangunan ini memiliki target dalam penyelesaiannya sehingga diperlukan karyawan yang *multitasking* maka dengan adanya tuntutan pekerjaan tersebut karyawan diharuskan memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Jalan Tol Pasuruan – Probolinggo Seksi 4”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4?

3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4?
4. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4.
3. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4.
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4.

1.4 Manfaat Penelitian

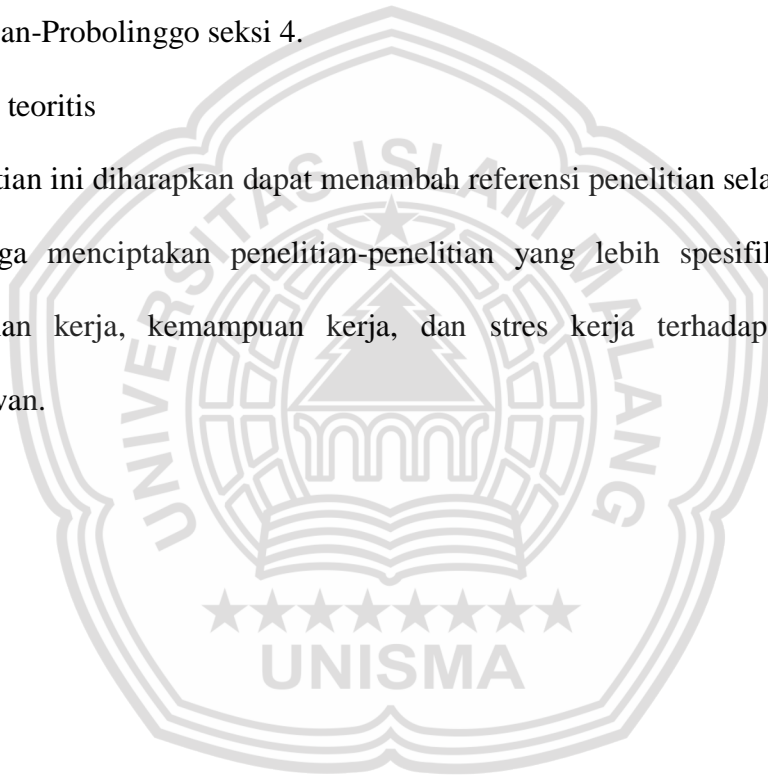
Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian diatas, maka manfaaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja yang dialami PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4.

2. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada objek penelitian yaitu karyawan PT. Waskita Karya (Persero), tbk mengenai pengaruh pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka berikut ini merupakan kesimpulan dari penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Waskita Karya (Persero), tbk.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan berarti jika pelatihan kerja dilaksanakan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Waskita Karya (Persero), tbk.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kemampuan kerja sangat diperlukan agar karyawan dapat dengan tepat dan cepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Untuk itu perusahaan perlu mengadakan training-training yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan menjadi lebih baik.
4. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini telah di upayakan secara optimal, meskipun demikian dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Pengambilan sampel pada penelitian ini hanya berlaku pada karyawan PT. Waskita Karya (Persero), tbk proyek pembangunan jalan tol Pasuruan – Probolinggo seksi 4 sehingga sampel yang di hasilkan hanya terbatas.
2. Peningkatan stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Waskita Karya (Persero), tbk dapat berdampak buruk bagi perusahaan.
3. Penelitian ini hanya bisa menjelaskan 86,6% dengan menggunakan variabel independen yaitu: pelatihan kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3).

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan serta keterbatasan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan saran pada penelitian ini antara lain:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian bukan hanya pada karyawan PT. Waskita Karya (Persero), tbk yang mengadakan proyek pembangunan jalan tol Pasuruan – Probolinggo seksi 4 sehingga bisa menghasilkan populasi yang lebih banyak lagi.
2. Diharapkan perusahaan memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dikarenakan dengan begitu dapat mengurangi stres kerja yang di alami oleh karyawan, sehingga dengan berkurangnya stres kerja yang dialami karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti motivasi, disiplin, kompensasi, *punishment*, *reward*, dan pengembangan karir.



DAFTAR PUSTAKA

- Albaab, M.U. (2020) 'Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Kota Malang', *Universitas Muhammadiyah Malang*, 1(1), pp. 10–22. Available at: <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/68770>.
- Anggereni, N.W.E.S. (2019) 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng', *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), p. 606. Available at: <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>.
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Christy, N.A. and Amalia, S. (2018) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), pp. 74–83. Available at: <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.
- Dewi, L. and Nathania, S. (2018) 'Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen Le Fluffy Dessert', *Jurnal Bisnis Terapan*, 2(01), pp. 61–72. Available at: <https://doi.org/10.24123/jbt.v2i01.1087>.
- Ekonomi, F. and Manajemen, J. (2019) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SURYA WENANG INDAH THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK ABILITY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT . SURYA WENANG INDAH', 7(1), pp. 371–380.
- Gomes, F. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P., (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Henny, M.S. (2019) 'pengaruh brand awareness dan brand image terhadap keputusan pembelian Konsumen Aldos', *pengaruh brand awareness dan brand image terhadap keputusan pembelian Konsumen Aldos*, pp. 32–41.

- Kaleta & Dorota. (2016). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19 (3):170-177.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, teori dan praktik*. (Edisi IV) Depok : Rajawali Pers.
- iii, B.A.B. (2016) 'Bab iii metodologi penelitian 3.1', pp. 45–71.
- iii, B.A.B. *et al.* (2020) 'METODE PENELITIAN A . Pendekatan Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen (motivasi kerja , disiplin kerja dan kepuasan kerja) serta variabel dependen (loyalitas kerja) (Sugiyono , 2016 : 84). Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2019 sampai dengan Februari 2020 , dengan format berikut : Skedul Proses Penelitian C . Definisi Operasional Variabel Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti . Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas yaitu motivasi (X 1), disiplin (X 2) dan kepuasan kerja (X 3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas kerja (Y). 2 . Definisi Operasional secara operasional di lapangan .', (April), pp. 37–45.
- Malthis dalam UNILA (2020) 'Bab 2 pengaruh sikap thd Kinerja', p. 12.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya offset.
- Marpaung, F.K. *et al.* (2020) 'Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia', *Jurnal Warta*, 14, pp. 175–193.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Marhis, R.I. and Jackson J.H. (2001). *Human Resources management*. New Jersey. Prentice Hall.
- Muliharta, K. (2015). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada Tahun 2014." *Management* 5(1):1–14.
- Meutia, D., Thamrin, H., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Bisnis Online Terhadap Kesejahteraan Mahasiswa Pelaku Usaha Bisnis Online Di Kota Medan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 727-736.
- Muttaqien, F., Khasanah, U. and Barlian, N.A. (2019) 'Pengaruh Pelatihan Kerja

dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten', *Progress Conference*, 2(July), pp. 452–459. Available at: <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/157>.

- Ningrum, R.K. (2015) 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya', *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), pp. 49–58.
- Ningtyas, M. (2018) 'Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian industri manufaktur', *Metode Penelitian*, pp. 32–41.
- Ogurtsova, K., da Rocha Fernandes, J. D., Huang, Y., Linnenkamp, U., Guariguata, L., Cho, N. H., ... & Makaroff, L. E. (2017). IDF Diabetes Atlas: Global estimates for the prevalence of diabetes for 2015 and 2040. *Diabetes research and clinical practice*, 128, 40-50.
- Oktaviana, Yuli, Drs Noch, and A.K.M.A. (2018) 'PENGARUH INFORMASI AKUNTANSI DIFERENSIAL TERHADAP KEPUTUSAN ALTERNATIF DAN DAMPAKNYA TERHADAP PERENCANAAN LABA (Studi Kasus Pada Salah Satu Industri Keramik Naungan UPTD Litbang Keramik Plered). Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung', *METODE PENELITIAN ILMIAH*, 84, pp. 487–492. Available at: <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>.
- Rahayu, P. (2017) 'Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport', pp. 35–43.
- Ranjani, Y. E. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus 07, 10–21.*
- Robbins. S.P. & Judge. T.A (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsu (2017) 'Metode Penelitian Metode Penelitian', *Metode Penelitian Kualitatif*, (17), p. 43. Available at: [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf).
- Setiyo Utomo (2019) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa', *Parameter*, 4(2), pp. 670–678. Available at: <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>.
- Silmi (2017) 'Bab iii metoda penelitian 3.1.', *Bab III Metoda Penelitian*, Bab iii

me, pp. 1–9.

- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steven, H.J. and Prasetyo, A.P. (2020) ‘Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), pp. 78–88. Available at: <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>.
- Sugiyono (2018) ‘Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian’, *Metode Penelitian*, (2008), pp. 32–41.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2019). pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Tanjung, R. and Manalu, S.S. (2019) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam’, *Jurnal Dimensi*, 8(2), pp. 342–359. Available at: <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>.
- Tanzeh, A. and Arikunto, S. (2020) ‘Metode Penelitian Metode Penelitian’, *Metode Penelitian*, (43), pp. 22–34.
- Thoha, M. (2017). *Ilmu administrasi publik kontemporer*. Kencana.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT indoraya internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
- Wijayanto, J. and Dotulong, L.O.. (2017) ‘Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Plasa Multi Krindo Manado’, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), pp. 3048–3057.
- Yuliarti, D.L. and Anggriani, I. (2015) ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kota Bengkulu’, *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 122–138. Available at:

<https://doi.org/10.37676/ekombis.v2i1.9>.

Yusuf, B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia & Lembaga Keuangan Syariah. (Edisi Pertama) Jakarta : RajaGrafindo Persada.





LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN STRES****KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WASKITA****KARYA (persero) Tbk. PROYEK PEMBANGUNAN JALAN TOL****PASURUAN – PROBOLINGGO SEKSI 4****(Studi kasus pada Karyawan Kantor Proyek)**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Saat ini saya sedang menyelesaikan Tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Karya (persero) Tbk. Proyek Pembangunan Jalan Tol Pasuruan – Probolinggo Seksi 4”. Memohon kesediaan saudara/saudari dalam mengisi kuesioner penelitian ini guna mendukung data penelitian skripsi saya untuk keperluan penelitian ilmiah ini.

Informasi yang saudara/i berikan merupakan bantuan yang sangat berarti demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka saya mohon kesediaan dari saudara/i untuk membantu mengisi daftar pernyataan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Data isian saudara/i akan saya jaga kerahasiaannya.

Atas kesediaan saudara/i dalam mengisi angket dan membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih,

Wassalamualaikum Wr. Wb.

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Status Pegawai :

2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberi tanda *Check List* (✓) pada salah satu kotak jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Tidak ada jawaban benar/salah terkait jawaban yang saudara/i berikan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Karya (persero) Tbk. Proyek Pembangunan Jalan Tol Pasuruan – Probolinggo Seksi 4.

Contoh pengisian jawaban

STS	TS	N	S	SS
			✓	

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

DAFTAR ITEM PERNYATAAN

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan.					
2.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai pengetahuan yang saya miliki.					
3.	Saya proaktif didalam mencari tata kerja baru, untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis.					

2. Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Materi dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan selama ini.					
2.	Metode yang digunakan dalam pelatihan sesuai dengan karakteristik saya.					
3.	Banyaknya sesi pelatihan yang diadakan sesuaidengan kebutuhan pelatihan					

3. Kemampuan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Target pekerjaan saya tercapai.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
3.	Saya mampu menyelesaikan masalah dipekerjaan saya.					
4.	Saya mampu berkomunikasi lisan dan tulisan dengan baik.					
5.	Saya mampu mengendalikan emosi dalam bekerja.					
6.	Saya dapat bermusyawarah dengan baik ketika ada masalah dalam bekerja.					

7.	Saya mampu menjaga stamina kesehatannya dengan baik.					
8.	Saya mampu mengkoordinasikan pekerjaan dengan baik.					
9.	Kemampuan saya meningkat.					
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena kemampuan meningkat.					

4. Stres Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sering menemui kesulitan pada saat kerja.					
2.	Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan Ketika karyawan melakukan kesalahan kerja.					
3.	Iklm kerja ditempat saya bekerja membuat saya merasa tidak nyaman.					
4.	Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan.					
5.	Saya merasa <i>Job Description</i> yang diberikan tidak sesuai dngan posisi saya.					

Lampiran 2. Tabulasi

1. Pelatihan Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
3	4	3	10
5	4	5	14
4	5	5	14
5	4	2	11
3	3	4	10
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
4	5	1	10
3	3	2	8
5	5	5	15
2	3	3	8
4	4	4	12

X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
3	3	4	10
5	4	4	13
4	3	5	12
4	4	4	12
2	4	4	10
5	5	5	15
5	5	5	15
3	4	4	11
3	4	4	11
5	5	4	14
3	3	3	9
2	3	3	8
4	4	4	12
5	5	5	15
4	3	4	11
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
3	3	4	10
4	5	5	14
3	3	3	9
5	5	5	15
5	5	5	15
4	3	4	11
5	5	5	15
4	5	4	13
5	5	4	14
4	4	4	12
5	5	5	15
3	5	5	13
5	4	5	14
5	5	5	15
3	3	3	9
4	4	4	12
4	5	5	14
4	3	5	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	4	13
4	5	3	12



2. Kemampuan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	38
4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	41
2	3	4	5	4	4	4	4	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	43
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	29
3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	39
2	3	4	2	4	4	5	5	4	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	39
3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	34
5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	40
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	3	5	5	4	5	3	5	3	5	43
3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	41
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	4	4	4	4	5	5	3	4	38
3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	39
1	1	4	3	3	4	4	4	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	45
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	44
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	47
5	2	4	4	4	5	4	5	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
3	3	4	4	3	3	3	5	3	4	35
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	3	4	3	5	4	4	3	3	34
4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	39

3. Stres Kerja (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
4	4	4	2	3	17
3	3	3	4	3	16
4	4	4	2	5	19
4	2	2	4	2	14
4	3	2	4	4	17
4	4	4	4	4	20
4	2	2	3	3	14
4	4	4	4	3	19
3	3	3	2	4	15
5	4	5	3	4	21
4	3	3	4	4	18
4	3	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	3	3	4	4	18
4	4	4	3	4	19
5	3	4	4	4	20
4	4	4	3	5	20
2	2	2	3	5	14
3	4	4	3	4	18
3	3	3	2	4	15
3	4	4	3	2	16
2	4	4	3	2	15
2	3	3	3	5	16
2	4	4	3	2	15
4	3	3	3	3	16
3	3	3	5	5	19
4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	5	19
4	4	4	5	4	21

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
5	4	4	5	4	22
3	4	4	5	4	20
5	5	5	4	4	23
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	3	20
4	3	3	4	4	18
4	4	4	5	3	20
5	5	5	3	5	23
4	4	4	5	4	21
5	5	5	4	5	24
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	5	21
3	4	4	4	5	20
4	4	4	4	5	21
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	5	21
4	3	3	4	3	17
4	4	4	4	5	21
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	5	21
4	3	3	4	4	18

4. Kinerja Karyawan (Y) ★★★★★★

Y.1	Y.2	Y.3	TOTAL
3	3	4	10
5	4	5	14
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	3	9
4	5	5	14
4	3	5	12
5	5	5	15
4	4	4	12
3	3	3	9
5	5	5	15
3	2	3	8
4	4	4	12
3	4	3	10
5	5	5	15

Y.1	Y.2	Y.3	TOTAL
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	3	11
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	3	11
4	4	4	12
5	5	5	15
4	3	3	10
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	5	13
4	5	3	12
5	4	5	14
5	4	5	14
5	5	5	15
3	3	3	9
3	5	4	12
3	3	3	9
5	5	5	15
5	5	5	15
5	3	4	12
5	5	5	15
5	4	4	13
4	5	5	14
4	4	4	12
5	5	4	14
5	4	4	13
5	4	5	14
5	5	5	15
3	4	3	10
4	4	4	12
5	5	4	14
5	3	5	13
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	3	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	4	13
4	4	4	12

Lampiran 3. Uji Validitas

1. Pelatihan Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Pelatihan Kerja_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,667**	,550**	,880**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	,667**	1	,483**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	,550**	,483**	1	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	56	56	56	56
Pelatihan Kerja_X1	Pearson Correlation	,880**	,836**	,813**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56

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

2. Kemampuan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Kemampuan Kerja_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,676**	,492**	,536**	,440**	,392**	,362**	,398**	,491**	,514**	,755**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,003	,006	,002	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	,676**	1	,514**	,458**	,515**	,296**	,512**	,380**	,577**	,459**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,027	,000	,004	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	,492**	,514**	1	,683**	,622**	,551**	,602**	,696**	,452**	,560**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

X2.4	Pearson Correlation	,536**	,458**	,683**	1	,516**	,643**	,430**	,465**	,349**	,536**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,008	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	,440**	,515**	,622**	,516**	1	,523**	,553**	,473**	,416**	,496**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.6	Pearson Correlation	,392**	,296*	,551**	,643**	,523**	1	,566**	,492**	,393**	,374**	,670**
	Sig. (2-tailed)	,003	,027	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,005	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7	Pearson Correlation	,362**	,512**	,602**	,430**	,553**	,566**	1	,667**	,492**	,325*	,715**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,015	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.8	Pearson Correlation	,398**	,380**	,696**	,465**	,473**	,492**	,667**	1	,376**	,524**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	,000	,000	,000	,000	,000		,004	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.9	Pearson Correlation	,491**	,577**	,452**	,349**	,416**	,393**	,492**	,376**	1	,661**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,008	,001	,003	,000	,004		,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.10	Pearson Correlation	,514**	,459**	,560**	,536**	,496**	,374**	,325*	,524**	,661**	1	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,015	,000	,000		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Kemampuan Kerja_X3	Pearson Correlation	,755**	,766**	,810**	,742**	,733**	,670**	,715**	,707**	,732**	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

3. Stres Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Strees Kerja_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,317*	,371**	,294*	,219	,659**
	Sig. (2-tailed)		,017	,005	,028	,105	,000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	,317*	1	,951**	,113	,245	,780**
	Sig. (2-tailed)	,017		,000	,408	,069	,000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	,371**	,951**	1	,083	,230	,782**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,544	,088	,000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	,294*	,113	,083	1	,093	,485**
	Sig. (2-tailed)	,028	,408	,544		,495	,000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.5	Pearson Correlation	,219	,245	,230	,093	1	,581**
	Sig. (2-tailed)	,105	,069	,088	,495		,000
	N	56	56	56	56	56	56
Strees Kerja_X3	Pearson Correlation	,659**	,780**	,782**	,485**	,581**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56

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

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

4. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Kinerja Karyawan_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,598**	,701**	,892**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	56	56	56	56
Y.2	Pearson Correlation	,598**	1	,522**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	56	56	56	56
Y.3	Pearson Correlation	,701**	,522**	1	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	56	56	56	56
Kinerja Karyawan_Y	Pearson Correlation	,892**	,822**	,864**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56

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

Lampiran 4. Uji Reabilitas

1. Pelatihan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,795	3

2. Kemampuan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,900	10

3. Stres Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,659	5

4. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,823	3

Lampiran 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,75006225
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,095
	Negative	-,157
Test Statistic		,157
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,114
Point Probability		,000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6. Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,854	,960			1,931	,059		
Pelatihan Kerja_X1	,649	,068	,709		9,553	,000	,474	2,110
Kemampuan Kerja_X2	,102	,026	,297		3,919	,000	,456	2,195

Strees Kerja_X3	-,087	,043	-,107	- ,048	,932	1,073
				2,023		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Lampiran 7. Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,310	,652		2,011	,049
Pelatihan Kerja_X1	,029	,046	,123	,634	,529
Kemampuan Kerja_X2	-,030	,018	-,340	-1,711	,093
Strees Kerja_X3	,005	,029	,024	,170	,865

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,854	,960		1,931	,059
Pelatihan Kerja_X1	,649	,068	,709	9,553	,000
Kemampuan Kerja_X2	,102	,026	,297	3,919	,000
Strees Kerja_X3	-,087	,043	-,107	-2,023	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Lampiran 9. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,057	3	65,686	110,387	,000 ^b
	Residual	30,943	52	,595		
	Total	228,000	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Strees Kerja_X3, Pelatihan Kerja_X1, Kemampuan Kerja_X2

Lampiran 10. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,854	,960			1,931	,059
Pelatihan Kerja_X1	,649	,068	,709		9,553	,000
Kemampuan Kerja_X2	,102	,026	,297		3,919	,000
Strees Kerja_X3	-,087	,043	-,107		-2,023	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

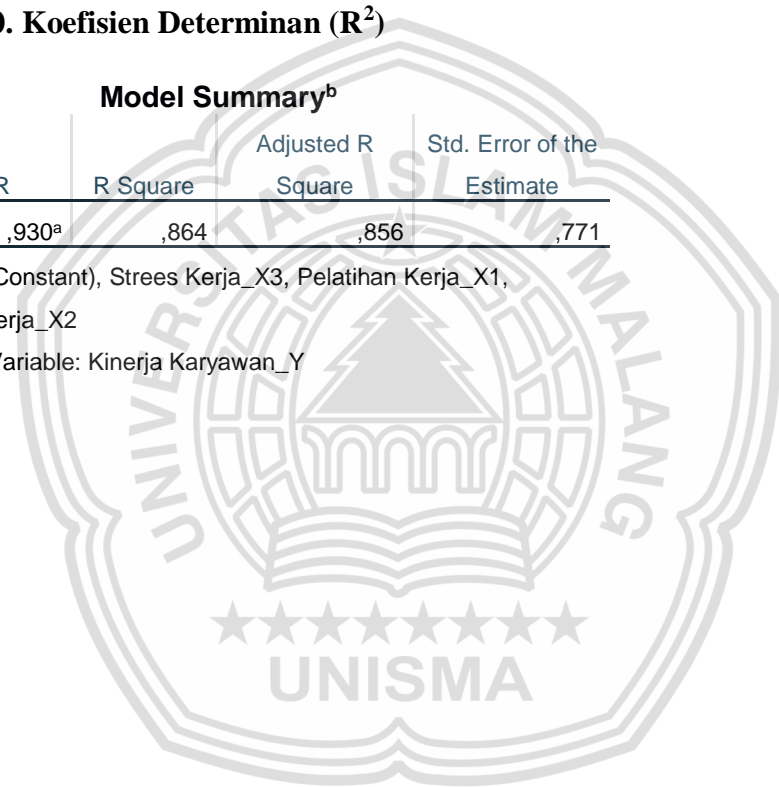
Lampiran 10. Koefisien Determinan (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,864	,856	,771

a. Predictors: (Constant), Strees Kerja_X3, Pelatihan Kerja_X1, Kemampuan Kerja_X2

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y



DAFTAR PUSTAKA

- Albaab, M.U. (2020) 'Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Kota Malang', *Universitas Muhammadiyah Malang*, 1(1), pp. 10–22. Available at: <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/68770>.
- Anggereni, N.W.E.S. (2019) 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng', *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), p. 606. Available at: <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>.
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Christy, N.A. and Amalia, S. (2018) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), pp. 74–83. Available at: <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.
- Dewi, L. and Nathania, S. (2018) 'Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen Le Fluffy Dessert', *Jurnal Bisnis Terapan*, 2(01), pp. 61–72. Available at: <https://doi.org/10.24123/jbt.v2i01.1087>.
- Ekonomi, F. and Manajemen, J. (2019) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SURYA WENANG INDAH THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK ABILITY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT . SURYA WENANG INDAH', 7(1), pp. 371–380.
- Gomes, F. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P., (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Henny, M.S. (2019) 'pengaruh brand awareness dan brand image terhadap keputusan pembelian Konsumen Aldos', *pengaruh brand awareness dan brand image terhadap keputusan pembelian Konsumen Aldos*, pp. 32–41.

- Kaleta & Dorota. (2016). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19 (3):170-177.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, teori dan praktik*. (Edisi IV) Depok : Rajawali Pers.
- iii, B.A.B. (2016) 'Bab iii metodologi penelitian 3.1', pp. 45–71.
- iii, B.A.B. *et al.* (2020) 'METODE PENELITIAN A . Pendekatan Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen (motivasi kerja , disiplin kerja dan kepuasan kerja) serta variabel dependen (loyalitas kerja) (Sugiyono , 2016 : 84). Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2019 sampai dengan Februari 2020 , dengan format berikut : Skedul Proses Penelitian C . Definisi Operasional Variabel Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti . Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas yaitu motivasi (X 1), disiplin (X 2) dan kepuasan kerja (X 3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas kerja (Y). 2 . Definisi Operasional secara operasional di lapangan .', (April), pp. 37–45.
- Malthis dalam UNILA (2020) 'Bab 2 pengaruh sikap thd Kinerja', p. 12.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya offset.
- Marpaung, F.K. *et al.* (2020) 'Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia', *Jurnal Warta*, 14, pp. 175–193.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Marhis, R.I. and Jackson J.H. (2001). *Human Resources management*. New Jersey. Prentice Hall.
- Muliharta, K. (2015). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada Tahun 2014." *Management* 5(1):1–14.
- Meutia, D., Thamrin, H., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Bisnis Online Terhadap Kesejahteraan Mahasiswa Pelaku Usaha Bisnis Online Di Kota Medan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 727-736.
- Muttaqien, F., Khasanah, U. and Barlian, N.A. (2019) 'Pengaruh Pelatihan Kerja

- dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten', *Progress Conference*, 2(July), pp. 452–459. Available at: <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/157>.
- Ningrum, R.K. (2015) 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya', *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), pp. 49–58.
- Ningtyas, M. (2018) 'Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian industri manufaktur', *Metode Penelitian*, pp. 32–41.
- Ogurtsova, K., da Rocha Fernandes, J. D., Huang, Y., Linnenkamp, U., Guariguata, L., Cho, N. H., ... & Makaroff, L. E. (2017). IDF Diabetes Atlas: Global estimates for the prevalence of diabetes for 2015 and 2040. *Diabetes research and clinical practice*, 128, 40-50.
- Oktaviana, Yuli, Drs Noch, and A.K.M.A. (2018) 'PENGARUH INFORMASI AKUNTANSI DIFERENSIAL TERHADAP KEPUTUSAN ALTERNATIF DAN DAMPAKNYA TERHADAP PERENCANAAN LABA (Studi Kasus Pada Salah Satu Industri Keramik Naungan UPTD Litbang Keramik Plered). Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung', *METODE PENELITIAN ILMIAH*, 84, pp. 487–492. Available at: <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>.
- Rahayu, P. (2017) 'Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport', pp. 35–43.
- Ranjani, Y. E. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus 07*, 10–21.
- Robbins. S.P. & Judge. T.A (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsu (2017) 'Metode Penelitian Metode Penelitian', *Metode Penelitian Kualitatif*, (17), p. 43. Available at: <http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf>.
- Setiyo Utomo (2019) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa', *Parameter*, 4(2), pp. 670–678. Available at: <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>.
- Silmi (2017) 'Bab iii metoda penelitian 3.1.', *Bab III Metoda Penelitian*, Bab iii

me, pp. 1–9.

- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steven, H.J. and Prasetyo, A.P. (2020) ‘Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), pp. 78–88. Available at: <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>.
- Sugiyono (2018) ‘Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian’, *Metode Penelitian*, (2008), pp. 32–41.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2019). pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Tanjung, R. and Manalu, S.S. (2019) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam’, *Jurnal Dimensi*, 8(2), pp. 342–359. Available at: <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>.
- Tanzeh, A. and Arikunto, S. (2020) ‘Metode Penelitian Metode Penelitian’, *Metode Penelitian*, (43), pp. 22–34.
- Thoha, M. (2017). *Ilmu administrasi publik kontemporer*. Kencana.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT indoraya internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
- Wijayanto, J. and Dotulong, L.O.. (2017) ‘Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Plasa Multi Krindo Manado’, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), pp. 3048–3057.
- Yuliarti, D.L. and Anggriani, I. (2015) ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kota Bengkulu’, *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 122–138. Available at:

<https://doi.org/10.37676/ekombis.v2i1.9>.

Yusuf, B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia & Lembaga Keuangan Syariah. (Edisi Pertama) Jakarta : RajaGrafindo Persada.

