



**PENGARUH PELATIHAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA MANDIRI AGUNG JAYA BANDAR UDARA SOEKARNO HATTA**

***THE EFFECT OF TRAINING AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. CIPTA MANDIRI AGUNG JAYA SOEKARNO HATTA AIRPORT***

**Firli Yudo Syakirah<sup>1</sup>, Irma Sari Octaviani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [firliyudosyakirah81@gmail.com](mailto:firliyudosyakirah81@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen02479@unpam.ac.id](mailto:dosen02479@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Article Info**

**Article history :**

Received : 15-08-2025

Revised : 17-08-2025

Accepted : 19-08-2025

Published : 21-08-2025

**Abstract**

*The purpose of this research is to find out the influence of training and work stress on employee performance at PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Soekarno Hatta Airport both partially and simultaneously. The method used is the quantitative method. The sampling technique uses saturated sampling and 97 respondents were obtained in this study. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis test, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis test. The result of this study is that Training has a significant effect on employee performance with the linear regression equation  $Y = 25,740 + 0,231 X_1$ , the correlation value of 0.236 means that the two variables have a low level of relationship. The determination value is 05,6% The hypothesis test is obtained from the calculated  $t$  value  $>$   $t$  table or  $(2,368 > 0,200)$ . Thus,  $H_0$  was rejected by  $H_1$ , which means that there is a significant influence between training on the performance of PT employees. Cipta Mandiri Agung Jaya Soekarno Hatta Airport. Work stress has a significant effect on employee performance with the linear regression equation  $Y = 20,911 + 0,356 X_2$ , the correlation value of 0.390 means that the two variables have a low level of relationship. The determination value is 15.2%. The hypothesis test obtained calculates the  $t$  value  $>$   $t$  table or  $(4,124 > 0,200)$ . Thus,  $H_0$  was rejected by  $H_1$ , which means that there is a significant influence between work stress on the performance of PT employees. Cipta Mandiri Agung Jaya Soekarno Hatta Airport. Training and work stress have a significant effect on employee performance with linear regression equation  $Y = 21,017 + 0.006X_1 + 0,359X_2$ . A correlation value of 0.390 means it has a low level of relationship. The determination coefficient value is 15.2% while the rest is 84.8% which is influenced by other factors. The hypothesis test obtained the value of  $F$  calculated  $>$   $F$  table or  $(8,415 > 3,09)$ . Thus,  $H_0$  was rejected by  $H_3$  to be accepted, which means that there is a significant influence on the simultaneous training and work stress on the performance of PT employees. Cipta Mandiri Agung Jaya Soekarno Hatta Airport*

**Keywords: Training, Work Stress, Employee Performance**

---

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 responden. Analisis data menggunakan uji



validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear  $Y = 25,740 + 0,231 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,236 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi sebesar 05,6% Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $2,368 > 0,200$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear  $Y = 20,911 + 0,356 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,390 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi sebesar 15,2% Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,124 > 0,200$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta. Pelatihan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear  $Y = 21,017 + 0,006X_1 + 0,359X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,390 artinya memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 15,2% sedangkan sisanya sebesar 84,8% yang dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $8,415 > 3,09$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta

**Kata Kunci : Pelatihan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Pada aspek kualitas kerja, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas masih belum memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Selanjutnya, dari sisi kuantitas kerja, volume pekerjaan yang dihasilkan belum sejalan dengan prosedur dan target yang ditentukan. Pada indikator tanggung jawab, terlihat penurunan sikap dan kesadaran karyawan terhadap pentingnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerja sama antarpegawai juga dinilai belum optimal, khususnya dalam menjalin kolaborasi lintas bagian. Sedangkan pada aspek inisiatif, sebagian karyawan belum mampu menunjukkan kesadaran untuk memperbaiki kesalahan secara proaktif tanpa perlu teguran dari atasan

Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil kerja semata, melainkan juga dari tindakan dan perilaku individu yang berkontribusi terhadap pencapaian hasil tersebut. Oleh karena itu, pemahaman yang menyeluruh tentang kinerja mencakup evaluasi terhadap proses kerja dan hasil akhir, serta mencerminkan sejauh mana tindakan karyawan dapat dinilai sebagai bagian dari performa kerja yang produktif

Berdasarkan pengamatan serta data internal yang dimiliki oleh PT. Cipta Mandiri Agung Jaya, telah diperoleh beberapa indikator penting yang dijadikan dasar dalam mengevaluasi kinerja karyawan, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta Tahun Periode 2020-2023**

No.	Indikator Kinerja	Tahun				Target yang Dicapai
		2020	2021	2022	2023	Ket
1.	Kualitas Kerja	86%	82%	80%	66%	100%
2.	Kuantitas Kerja	84%	81%	75%	72%	100%
3.	Tanggung Jawab	82%	83%	74%	70%	100%
4.	Kerjasama	85%	80%	71%	68%	100%
5.	Inisiatif	83%	83%	72%	72%	100%
<b>Jumlah</b>		<b>420%</b>	<b>409%</b>	<b>372%</b>	<b>348%</b>	<b>100%</b>
<b>Rata - Rata</b>		<b>84%</b>	<b>81,8%</b>	<b>74,4%</b>	<b>69,6%</b>	

Sumber: Data HRD PT. Cipta Mandiri Agung Jaya (2024)



Berdasarkan Tabel 1.1, terdapat lima indikator utama yang digunakan sebagai dasar dalam menilai kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya, Bandar Udara Soekarno Hatta. Data yang ditampilkan selama empat tahun terakhir, dari tahun 2020 hingga 2023, menunjukkan tren penurunan kinerja karyawan secara konsisten. Pada tahun 2020, rata-rata kinerja karyawan tercatat sebesar 84%. Nilai tersebut menurun menjadi 81,8% pada tahun 2021, lalu turun lagi menjadi 74,4% di tahun 2022, dan mencapai titik terendah sebesar 69,6% pada tahun 2023

**Tabel 1.2**  
**Jenis Pelatihan Berbagai Divisi PT. Cipta Mandiri Agung Jaya**  
**Bandar Udara Soekarno Hatta**

No.	Divisi	Jenis Pelatihan	Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Security	TPTKP (Tindakan Pertama Tempat Kejadian Perkara)	✓	
2.	Receptionis	Pelayanan Prima	✓	
3.	Cleaning service	Building Maintance		✓
4.	Parking	Teknik pengaturan dan pengendalian Parking		✓
5.	GRO (Guest Relation Officer )	Customer Service		✓
6.	Engginering	Control and Systems Engineering	✓	

Sumber: Data HRD PT. Cipta Mandiri Agung Jaya (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, jenis pelatihan yang ada di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta menunjukkan bahwa belum memenuhi jenis pelatihan yang dilakukan. Pada divisi Security (TPTKP), Receptionis (Pelayanan Prima), Engginering (*Control and Systems Enggeneering*), pelatihan ini sesuai dengan teori dan praktik kerja. Sedangkan divisi yang mengalami ketidaksesuaian pelatihan, yaitu Cleaning Service (*Building Maintenance*), Parking (Teknik Pengaturan dan Pengendalian Parking), serta GRO (*Customer Service*). Ketidaksesuaian ini umumnya terjadi karena pelatihan yang diberikan hanya dalam bentuk teori, tanpa dilengkapi praktik langsung di lapangan.

**Tabel 1.3**  
**Data Jumlah Peserta Pelatihan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya**  
**Bandar Udara Soekarno Hatta (Periode Tahun 2021-2023)**

No.	Divisi	Jumlah peserta			Total Karyawan
		2021	2022	2023	
1.	Security	30	25	19	97
2.	Receptionis	7	5	4	97
3.	Cleaning service	28	22	16	97
4.	Parking	9	6	4	97
5.	GRO (Guest Relation Officer )	10	7	5	97
6.	Engginering	13	9	7	97
<b>Total</b>		<b>97</b>	<b>74</b>	<b>55</b>	

Sumber: Data HRD PT. Cipta Mandiri Agung Jaya (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, terlihat bahwa jumlah peserta pelatihan dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami penurunan. Pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta mencakup berbagai divisi, seperti Security, Resepsionis,



Cleaning Service, Parking, GRO, dan Engineering. Menurunnya intensitas pelatihan ini berpotensi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, karena pelatihan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi sesuai dengan bidang kerja masing-masing

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra Survey Faktor Penyebab Stres Kerja PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta**

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden				Jumlah Skor
		Ya	Persentase %	Tidak	Persentase %	
1.	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya	14	29,17%	34	70,83%	48
2.	Saya merasa beban kerja yang saya terima tidak seimbang atau tidak proporsional dibandingkan dengan rekan kerja lainnya	40	83,33%	8	16,67%	48
3.	Terdapat persepsi bahwa sikap pimpinan belum menunjukkan perlakuan yang adil terhadap seluruh karyawan	44	91,67%	4	8,33%	48
4.	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan kondisi dalam perusahaan relative kondusif	19	39,58%	29	60,42%	48
5.	Saya merasa ketidaksesuaian atas pekerjaan dengan adanya peran struktur organisasi	16	33,33%	32	66,67%	48
6.	Saya merasa ketegangan karena pekerjaan yang selalu diawasi oleh atasan	36	75%	12	25%	48
7.	Tempat kerja memberikan keleluasaan yang cukup bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya secara optimal	12	25%	36	75%	48
8.	Tingkat keamanan di lingkungan kerja telah menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan dalam bekerja	7	14,58%	41	85,42%	48
9.	Saya memiliki cukup peluang untuk mendapatkan promosi jabatan	26	54,17%	22	45,83%	48
10.	Bidang pekerjaan saya saat ini masih kurang cocok dengan karakteristik saya	36	75%	12	25%	48

*Sumber: Hasil Pra Survey PT. Cipta Mandiri Agung Jaya (2024)*

Berdasarkan Tabel 1.4, diketahui bahwa hasil pra-survey menunjukkan tekanan kerja pada karyawan disebabkan oleh ketidakadilan dalam pembagian beban kerja serta sikap pimpinan yang dianggap kurang adil. Stres akibat faktor-faktor tersebut berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kondisi mental dan fisik karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja serta mengganggu hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan sistem kerja yang adil, terbuka, dan mendukung guna meminimalisir tekanan kerja tersebut. PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta telah berupaya meningkatkan kinerja perusahaan melalui penerapan kebijakan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan aktual karyawan.



## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Pelatihan

Pelatihan adalah investasi penting bagi bisnis atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan manfaat bagi karyawan dalam meningkatkan keterampilan mereka dan peluang karir. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara internal oleh perusahaan atau melalui pihak luar, seperti lembaga pendidikan, konsultan, atau institusi pelatihan (Rahman et al. 2023).

### 2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan "penyakit" global yang dapat menyerang siapa saja kapan saja, tanpa pandang bulu, kaya atau miskin. Fakta menunjukkan bahwa stres selalu ada di tempat kerja (Haslindah et al. 2022).

### 3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (Sunarto 2020), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Hasibuan (Jusdiana Ahmad et al., 2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang didasarkan pada pengalaman, kecakapan, kesungguhan, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel (X) mempengaruhi variabel lain (Y). pada populasi atau sampel tertentu, data dikumpulkan dengan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih," kata Sugiyono (Engkus, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Intrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
1	0,817	0,203	Valid
2	0,876	0,203	Valid
3	0,824	0,203	Valid
4	0,821	0,203	Valid
5	0,89	0,203	Valid
6	0,882	0,203	Valid
7	0,835	0,203	Valid
8	0,893	0,203	Valid
9	0,69	0,203	Valid
10	0,885	0,203	Valid

Semua item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian, berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.7 di atas. Dengan demikian, nilai r-hitung > r-tabel (0,203).

**Tabel 4.8****Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
1	0,624	0,203	Valid
2	0,861	0,203	Valid
3	0,667	0,203	Valid
4	0,806	0,203	Valid
5	0,785	0,203	Valid
6	0,877	0,203	Valid
7	0,835	0,203	Valid
8	0,839	0,203	Valid
9	0,812	0,203	Valid
10	0,781	0,203	Valid

Semua item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian, berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.8 di atas. Dengan demikian, nilai r-hitung > r-tabel (0,203).

**Tabel 4.9****Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
1	0,714	0,203	Valid
2	0,733	0,203	Valid
3	0,765	0,203	Valid
4	0,707	0,203	Valid
5	0,694	0,203	Valid
6	0,554	0,203	Valid
7	0,533	0,203	Valid
8	0,429	0,203	Valid
9	0,491	0,203	Valid
10	0,669	0,203	Valid

Semua item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian, berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.9 di atas. Dengan demikian, nilai r-hitung > r-tabel (0,203).

**b. Hasil Uji Reliabilitas****Tabel 4.10****Hasil Uji Reabilitas Pelatihan (X<sub>1</sub>)  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	10

Karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600, variabel pelatihan dinyatakan reliabel dengan nilai 0,954, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.10 di atas



**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reabilitas Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	10

Karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600, variabel pelatihan dinyatakan reliabel dengan nilai 0,952, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.11 di atas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

Karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600, variabel pelatihan dinyatakan reliabel dengan nilai 0,835, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.12 di atas

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.35608554
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.044
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai sig (2-tailed) 0,200 > 0,050. seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian data yang ditunjukkan dalam tabel 4.13 di atas. Ini menunjukkan bahwa data residual didistribusikan dengan cara yang normal



b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.017	4.262		4.932	.000		
	Pelatihan (X1)	-.006	.118	-.006	-.047	.962	.622	1.608
	Stres Kerja X2)	.359	.110	.393	3.264	.002	.622	1.608

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan sebesar 0,622 dan variabel stres kerja sebesar 0,622, Dimana kedua nilai tersebut < dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,608 dan variabel stres kerja sebesar 1,608, dimana nilai tersebut < dari 10. Maka data tersebut dinyatakan tidakada multikolinearitas

c. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Rank Spearman**  
**Correlations**

			Pelatihan (X1)	Stres Kerja X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pelatihan (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.709**	-.011
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.914
		N	97	97	97
	Stres Kerja X2)	Correlation Coefficient	.709**	1.000	-.041
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.692
		N	97	97	97
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.011	-.041	1.000
		Sig. (2-tailed)	.914	.692	.
		N	97	97	97

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

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.15, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak digunakan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (sig. 2-tailed) pada variabel pelatihan (X1) sebesar 0,914 dan variabel stres kerja (X2) sebesar 0,692, yang keduanya lebih besar dari 0,05

3. Analisis Regresi Linear

**Tabel 4.20**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan**  
**Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.017	4.262		4.932	.000
	Pelatihan (X1)	-.006	.118	-.006	-.047	.962
	Stres Kerja X2)	.359	.110	.393	3.264	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



- a. Nilai konstanta sebesar 21,017 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) tidak diperhitungkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) tetap berada pada nilai dasar sebesar 21,017 poin
- b. Koefisien regresi variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,006 mengindikasikan bahwa, dengan asumsi tidak ada perubahan pada variabel stres kerja ( $X_2$ ), setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,006 poin
- c. Koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,359 menunjukkan bahwa, jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) tetap atau tidak berubah, maka setiap peningkatan satu satuan pada stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,359 poin

4. Analisis Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 4.23**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 <sup>a</sup>	.152	.134	5.413

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.23, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,390. Nilai tersebut berada dalam rentang interpretasi 0,20 hingga 0,399, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) memiliki tingkat hubungan yang rendah terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

5. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.26**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 <sup>a</sup>	.152	.134	5.413

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.26, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,152. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 15,2%. Adapun sisanya, yaitu sebesar 84,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.740	4.207		6.118	.000
	Pelatihan (X1)	.231	.098	.236	2.368	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.27, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,368, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 0,200 ( $2,368 > 1,986$ ). Selain itu, nilai p-value sebesar 1,986 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,020 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.911	3.605		5.800	.000
	Stres Kerja X2)	.356	.086	.390	4.124	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.28, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,124 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 0,200 ( $4,124 > 0,200$ ). Selain itu, nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta

**Tabel 4.29**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.099	2	246.549	8.415	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2754.015	94	29.298		
	Total	3247.113	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.29, diperoleh nilai Fhitung sebesar 8,415 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,09 ( $8,415 > 3,09$ ). Selain itu, nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan diskusi mengenai pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka kesimpulan penelitian dapat disampaikan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan  $Y = 25,740 + 0,231X_1$ , yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,236 mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua



- variabel termasuk dalam kategori rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,056 menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 5,6%, sedangkan sisanya 94,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan  $t\text{-hitung} (2,368) > t\text{-tabel} (0,200)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno-Hatta
2. Hasil regresi sederhana menunjukkan persamaan  $Y = 20,911 + 0,356X_2$ , yang menyatakan bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,390 menunjukkan hubungan yang rendah antara stres kerja dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,152 mengindikasikan bahwa stres kerja memberikan pengaruh sebesar 15,2%, sedangkan 84,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil uji t menunjukkan  $t\text{-hitung} (4,124) > t\text{-tabel} (0,200)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno-Hatta
  3. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan  $Y = 21,017 + 0,006X_1 + 0,359X_2$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,390 menunjukkan hubungan rendah antara kedua variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Koefisien determinasi sebesar 0,152 menunjukkan kontribusi simultan sebesar 15,2%, sedangkan 84,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F\text{hitung} (8,415) > F\text{tabel} (3,09)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, pelatihan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno-Hatta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadi, Nur, Fachrurazi, Fitria Palupi, Rullyana Mamengko, and Ita Nurcolifah. 2022. *Pengantar Manajemen*. Batam: CV. REY MEDIA GRAFIKA.
- Cahyadi, Nur, Joko Sabtohad, Syarif Alkadrie, Megawati, Khasanah, Nico Djajasinga, and Agustina Lay. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Candana, Dori, Hapzi Ali, and Zefriyenni. 2024. *Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan*. edited by H. Ali. Padang: CV. Ghita Lentera.
- fachrurazi, Dhiana Ekowati, Yoeliastuti, Sri Rusiyati, Haryati Kamisi, Nurkadarwati, Adrianto, Dewi Lubis, khasanah, and Rahmat Hidayat. 2022. *Pengantar Manajemen*. edited by P. Cahyono. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Fadli, Roni. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Dalam Perusahaan*. Tangerang Selatan: PT. Mediatama Digital Cendikia.
- Genarsih, Tunjung, and Urip Tisngati. 2024. *Konsep Dasar Dan Analisis Statistika Penelitian*. Yogyakarta: Zahir publisher.
- Hadiningrat, June, Rustandi, Piter Tiong, Santi Dewi, Abdul Samad, Yuni Pratikno, Rukun Santoso, Zahara Rony, Abdullah Hehamahua, Dominica Afiat, Ingot Ismail, Abdul Ghofar, Sukemi Kadiman, and isroil samihardjo. 2023. *Manajemen Pelatihan*. edited by F. Sukmawati. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Herwina, Wiwin. 2021. *Analisis Model-Model Pelatiihan*. edited by B. Cendekia. Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Rifkhan. 2023. *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner*. edited by Abdul. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Supriadi, Iman. 2019. *Riset Akuntansi Perilaku*. edited by K. Ummatin. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Tahir, Rusdin, Muhammad Iswahyudi, Made Ariasih, Firdaus, Victor Bahroto, Ervina Waty, Hendra Syahputra, Samaun Raharja, Amjad Salong, Nur Ambulani, Ferdinand Leuwol,



Rinawati, and Adrianus Trigunadi. 2023. *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. edited by Efrita and Sefriano. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Zainal, Henni, and Andi Ashar. 2023. *Stres Kerja*. edited by Efitra. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

### **Jurnal**

Abid, Muhamad, and Abdul Rahman Safiih. 2023. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin.” *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(2):409. doi:10.32493/jism.v3i2.31531.

Agustian Ilham, Saputra Eko Harius, and Imanda Antonio. 2019. “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu.” *Jurnal Professional FIS UNIVED* 6(1):42–60.

Alfiani, Fenty. 2023. “Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Pembelian Pada Pengguna Produk Wardah Matte Lipcream di Perumahan Puri Permai 2 Tangerang – Banten.” *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Akuntansi STIE Putra Perdana Indonesia* 27:3428–57.

Amar, Iqbal, Mujahidah, and Mohamad Erihadiana. 2021. “Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2(2):14–31.

Aslia, Faradilla. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AMANAH FINANCE.” *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* 3(1):66–90.

Ayu Wardani, Karina, and Kasmari. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Nuclear Coating Fabric).” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Mei* 9(9):575–83. doi:10.5281/zenodo.7969480.

Ayu, A., & Hikmah, H. (2024). Pengaruh pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia. *Jurnal Bina Manajemen, 12(2)*, 120-133.

Beno, Jeso, Pratisha A. Silen, and Melda Yanti. 2022. “Dampak Pandemi Covid-19 Pada Kegiatan Ekspor Impor (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Pesero) Cabang Teluk Bayur).” *Saintek Maritim* 22(2):117–26.

Budiastuti, Susanti, Sri Hartati, and Analisis Pengaruh Rasio Keuangan. 2022. “Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan.” *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi* 5(1).

Buulolo, Festinahati, Paskalis Dakhi, and Erasma F. Zalogo. 2021. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4(2):191–202.

Engkus. 2019. “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Cibitung Kabupaten Sukabumi the Influence of Service Quality on Patient Satisfaction in Cibitung’s Community Health Center of Sukabumi Regency.” *Jurnal Governansi* 5(2):99–109

Farisi, Salman, and Taufik M. Lesmana. 2022. “Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan dan Motivasi Pada Dinas dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.” *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* 3(1):124–34.

Fauzi, Rizal. 2021. “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembayaran Pajak Kendaraan di Samsat Kota Sukabumi.” *Jurnal Ekonomedia* 10(01):1–95.

Hamdi. 2020. “JIEB: Jurnal Ekonomi Bisnis.” *Jurnal Ekonomi Bisnis* 6(2):155–63.

Haslindah, A., Andrie, A., & Agustiadi, I. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt Maruki International Indonesia. *ILTEK: Jurnal Teknologi, 17(01)*, 1-5.

Idrus, Nurmal, Suhairi, and Nurfahmi. 2022. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.” *Jurnal Ilmiah METANSI” Manajemen Dan Akuntansi* 5(1):71–78.



- Ilmi, Ulul, Vita Fibriyani, and M. Tahajjudi Ghifary. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan." *Neraca Manajemen, Ekonomi* 7(8):1–8. doi:10.8734/mmmaev1i2.359.
- Indrawan Sanny, Bisma, Rina Kaniawati Dewi, and Diterbitkan oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen. 2020. "Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017." *Jurnal E-Bis (Ekonomi- Bisnis)* 4(1):78–87. doi:10.37339/jurnal.
- Jasmalinda. 2021. "Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembeli Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman." *Jurnal Inovasi Penelitian* 1(10):2199–2205.
- Jusdiana Ahmad, Andi, Mappamiring, and Nuryanti Mustari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar* 3(1):287–98.
- Luciana. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Surya Barutama Mandiri." *Universitas Budhi Dharma* 3(1).
- Lusianita, Maria. 2021. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Umum Dan Hukum Tata Laksana Universitas Brawijaya)." *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik* 7(1):128–35.
- Maghfirah, Nurul. 2023. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan." *Jurnal Doktor Manajemen* 6(2):127–36.
- Minggu Mario Marsel, Lengkong P. K Victor, and Rumokoy S. Farlane. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. AIR MANADO Effect of Work Environment, Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. AIR MANADO." *Jurnal EMBA* 7(1):1071–80.
- Nuriyana, Rizky, and Utama. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan* 21(1):60–75.
- Pratiwi, Dyah, Achmad Fauzi, Berliana Febrianti, Diana Noviyanti, Evi Permatasari, and Nurul Rahmah. 2023. "Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4(3):561–70. doi:10.31933/jemsi.v4i3.
- Purba, Banes C. V, Surya Pergas, Sutrisno Dedi, and Melkyory Andronicus. 2019. "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA, TBK MEDAN." *Wahana Inovasi* 8(1):1–8.
- Rahman, Saepul A. A., Hendra A. Saputro, and Fanji Fanji Wijaya. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 9(4):1455–63. doi:10.35870/jemsi.v9i4.1359.
- Ramadhan, Verta, A. 2024. "Pengaruh Kemampuan Kapabilitas Dinamis Rantai Pasok Pada Kinerja Kedai Kopi di Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5(2):610–23.
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 1-8.
- Ryan Pradipta, Aditya, and Anwar Musadad. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journals of Economics and Business Mulawarman* 18(4):2021–2554.
- Sunarto, Ading. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat)." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 8 (1):18–38.



- Supriyanto, Agustinus, and Nadiyah. 2022. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan.” *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 6(3):610–19.
- Suryani, Lilis. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta.” *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 2:419–35.
- Susan, Eri. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9(2):952–62.
- Utami, Muiz N., and Y. A. Kharismasyah. 2022. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4(6):749–58.
- Vernandes, M. Andre, Rice Haryati, and Susi Yuliastanty. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT.POS INDONESIA (PERSERO) Di Kota Padang the Influence of work Environmet and Work Discipline on the Performance of Delivery Employees PT. POS INDONESIA (PERSERO) In the City of Padang.” *Jurnal Matua* 4(1):17–28.
- Wartono, Tri. 2017. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby).” *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 41–55.
- Wijaya, Ridho. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Karyawan Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.” *Jurnal Manajemen Diversifikasi* 3(1):1–11.
- Yusra, Zhahara, Rufran Zulkarnain, and Sofino. 2021. “PENGELOLAAN LKP PADA MASA PENDMIK COVID-19.” *Zhara Yusra / Journal Lifelog Learning* 4(1):15–22