



Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk

Indra Rasyid Erfianto¹, Rina Dwiarti²

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana
Yogyakarta

Abstract

Received: 20 Juni 2025
Revised: 27 Juni 2025
Accepted: 01 Juli 2025

Human resources that have good abilities and loyalty are important for the company. The company develops the abilities of employees and organizations to be able to compete and grow faster in the economy. This type of research uses quantitative research. In this study, the researcher uses primary data sources and secondary data. The results of the research that have been described in this study can be concluded as follows, starting from job training has a positive influence on employee work performance at PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. Career development does not have a significant effect on employee work performance at PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. Work stress does not have a significant effect on employee work performance at PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.

Keywords: *Human Resources, Job Training, Career Development, Job Stress, Job Performance*

(*) Corresponding Author: indrarasyid547@gmail.com

How to Cite: Erfianto, I., & Dwiarti, R. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(7.D), 105-122. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10985>.

PENDAHULUAN

Perusahaan menginginkan hasil yang maksimal untuk perkembangan di masa depan. Oleh karena itu, perlu memanfaatkan sumber daya manusia sebaik-baiknya dan menjamin prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja adalah sebuah proses dan hasil pekerjaan yang sesuai bahkan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Ratnasari (2019), prestasi kerja adalah pencapaian pegawai dalam mengerjakan tugas dengan kemampuan yang ada sesuai dengan aturan perusahaan.

Di dalam prestasi kerja pegawai, ukuran yang bisa ditetapkan yaitu kemampuan adaptasi pegawai dengan lingkungan baru. Bagaimana pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan tenang dan baik dalam kondisi suasana pekerjaan yang baru, kedisiplinan dan ketepatan waktu misalnya pegawai bisa menyelesaikan tugas dan datang sesuai waktu yang telah ditetapkan, inovasi dan ketajaman dalam berpikir misalnya pegawai bisa melakukan pemecahan masalah dengan metode yang cepat dan efisien. Lalu wawasan yang luas serta relasi yang baik. Menurut Sutrisno (2015:95), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain disiplin, kemampuan kerja, dan pengendalian diri.

Pelatihan Kerja menurut Haki (2021) adalah wadah untuk pengembangan keterampilan yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu. Pelatihan kerja merupakan proses untuk menambah nilai dan kemampuan pegawai, oleh karena itu

pelatihan kerja seharusnya memiliki dampak bagi prestasi kerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazmi (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut penelitian Agata dan Wardhana (2018), Hura dkk (2021), Demiral (2017) juga menunjukan pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja adalah pegawai jika mengikuti pelatihan kerja maka akan memiliki kemampuan yang akan memudahkan pengerjaan tugas yang diberikan, sehingga bisa meningkatkan prestasi dalam bekerja.

Pengembangan Karir dilakukan oleh perusahaan untuk memberi pengetahuan dan rancangan karir di masa depan untuk para pegawai. Pengembangan karir adalah serangkaian peristiwa yang berkontribusi pada penelitian tentang karir, integrasi, kesuksesan, dan implementasi (Widodo, 2015:53). Pengembangan karir mempunyai dampak terhadap prestasi kerja pegawai, karena pegawai semakin paham tentang rancangan karir mereka. Menurut Ermiami dkk (2018), Annisa et al.(2023), Adilah et al.(2023), Rozi dan Sumartik (2022), Wigati dkk (2023) di penelitian sebelumnya, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja yaitu pola pikir pegawai akan semakin matang terhadap perjalanan karir dikarenakan pegawai mengetahui hal yang akan dilakukannya sekarang dan di masa yang akan datang.

Menurut Robbins dan Judge (2018) yaitu stres kerja adalah keadaan seseorang yang dihadapkan pada peluang, tuntutan, dan sumberdaya yang terkait dengan apa yang dihasratkan dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Pegawai melakukan pekerjaan yang terkadang mempunyai resiko yang besar sehingga pegawai tidak tenang dan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan. Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai yaitu pegawai yang tidak bisa melakukan pekerjaan dengan maksimal dan kurang yakin terhadap apa yang dikerjakannya akan menimbulkan dampak yang tidak baik kedepannya, sehingga menjadi efek beruntun untuk pegawai tersebut.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asyaukani dan Solehudin (2023), Wulandari dan Saragih (2023), Anggeraini dkk (2019), Silaban dan Herawaty (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut Aldi dan Susanti (2019) yaitu stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Stres kerja pegawai menimbulkan dampak bagi pekerjaan dan lingkungan kerja dikarenakan pegawai sudah mulai terbebani oleh berbagai faktor.

PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. berdiri tahun 1930 di Yogyakarta. Pada tahun 1940 Sido Muncul meramu jamu tradisional yang diberi nama Tolak Angin, dengan bahan-bahan yang berkualitas dan disukai masyarakat membuat Tolak Angin semakin populer. Setelah 20 tahun berjalan, Sido Muncul mendirikan persekutuan komanditer yang diberi nama CV Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul. Lalu setelah 5 tahun kemudian dibentuklah Perseroan Terbatas yang diberi nama PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul. Berkembangnya perusahaan, maka Sido Muncul memindahkan pabriknya ke Semarang lalu menambah pegawai dan kapasitas produksinya. Sido Muncul terus mengembangkan teknologi dan inovasi agar produk yang dihasilkan semakin

memiliki kualitas dan nilai yang baik. Pada tahun 1997 Sido Muncul membangun pabrik yang lebih besar di Ungaran. Sido Muncul terus melakukan peningkatan kualitas produk, peningkatan kapasitas produksi, dan memperluas pasar. Sumberdaya manusia yang mempunyai kemampuan yang baik dan loyalitas adalah hal yang penting untuk perusahaan. Sido Muncul melakukan pengembangan kemampuan pegawai dan organisasi untuk mampu bersaing dan lebih cepat dalam pertumbuhan perekonomian.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang meneliti pengaruh antar variabel, penelitian kuantitatif menghasilkan data yang menampilkan angka. Menurut Hardani (2020) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang fokusnya pada penghitungan ukuran dan analisis adanya sebab akibat antara beberapa variabel. Penelitian kuantitatif menurut Suugiyono (2021:16) adalah metode penelitian ilmiah tentang fenomena konkret, obyektif, rasional, dapat diukur, dan sistematis.

Penelitian berlokasi di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. yang beralamat di Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Sumber data dalam penelitian ini adalah tempat data diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer dan data sekunder.

Populasi memudahkan untuk menentukan sampel yang akan diambil. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai dengan posisi Junior Supervisor di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. yang berjumlah 261 pegawai. Junior Supervisor berada di dalam unit perusahaan dan dibawah Supervisor. Junior Supervisor bertanggung jawab mengontrol, melaksanakan, dan mengevaluasi tugas operasional agar sesuai target dan standar yang ditetapkan. Di dalam penelitian ini mengambil sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan kategori pegawai tetap dan sudah pernah mengikuti pelatihan kerja. Dengan demikian penelitian ini mengambil sampel pegawai dengan jumlah pegawai junior supervisor di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk sebagai responden.

Peneliti melakukan observasi dan memberikan kuisisioner kepada pihak yang berwenang untuk diberikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan kuisisioner tertutup, responden hanya bisa memilih opsi yang sesuai dengan apa yang terjadi dengan responden tersebut, tanpa harus menuliskan narasi. Peneliti juga mencari referensi dengan meninjau buku dan literatur yang ada sesuai dengan topik masalah penelitian. Dalam penelitian ini skala likert digunakan untuk mengukur kuisisioner. Menurut Sugiyono (2019:167), skala Likert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap permasalahan yang muncul. Variabel yang ada dicari indikatornya dan kemudian indikator tersebut dijadikan bahan pertanyaan dan kemudian diukur dengan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Responden

Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden untuk memahami karakteristik mereka. Karakteristik responden dalam penelitian ini

diklasifikasikan menjadi empat kategori yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja dan dapat digambarkan sebagai berikut:

Data mengenai jenis kelamin pegawai PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, disajikan dalam tabel berikut sebagai hasil dari penelitian ini:

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	11	15%
Perempuan	61	85%
Total	72	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui dari jumlah sampel sebanyak 72 orang pegawai. Pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 responden dengan persentase 15%. Sementara pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 61 responden dengan persentase 85%.

Hasil penelitian ini, data usia karyawan PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	21	29%
31-40 tahun	36	50%
41- 50 tahun	13	18%
>50 tahun	2	3%
Total	72	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui dari jumlah sampel sebanyak 72 orang pegawai. pegawai yang memiliki rentang usia 21-30 tahun sebanyak 21 responden dengan persentase 29%, pegawai yang memiliki rentang usia 31-40 tahun sebanyak 36 responden dengan persentase 50%, pegawai yang memiliki rentang usia 41-50 tahun sebanyak 13 responden dengan persentase 18% dan pegawai yang memiliki rentang usia >50 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 3%.

Data mengenai masa kerja pegawai PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk yang sudah didapat melalui penyebaran kuesioner, disajikan dalam tabel berikut sebagai hasil dari penelitian ini:

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
0 - 5 Tahun	12	17%
6 - 10 Tahun	20	28%
11 - 16 Tahun	21	29%
Di atas 16 Tahun	19	26%
Total	72	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui dari jumlah sampel sebanyak 72 orang karyawan. Pegawai yang telah lama bekerja selama 0-5 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 17%, pegawai yang telah lama bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 20 responden dengan persentase 28%, sementara pegawai yang telah lama bekerja selama 11-16 tahun sebanyak 21 responden dengan persentase 29%, dan pegawai yang telah lama bekerja selama >16 tahun sebanyak 19 responden dengan persentase 26%.

Data mengenai pendidikan terakhir pegawai PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk yang sudah didapat melalui penyebaran kuesioner, disajikan dalam tabel berikut sebagai hasil dari penelitian ini:

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA / SMK	17	24%
Diploma	50	69%
Strata 1	5	7%
Total	72	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui dari jumlah sampel sebanyak 72 orang pegawai. Pegawai yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 17 responden dengan persentase 24%, karyawan yang memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 50 responden dengan persentase 27%, sementara pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 5 responden dengan persentase 7%.

Analisis Deskriptif Variabel

Hasil yang diolah mengartikulasikan temuan dari pengolahan data variabel yang diperoleh dari responden. Nilai rata-rata setiap variabel yang merupakan rata-rata evaluasi setiap variabel oleh responden ditentukan berdasarkan interval kelas dengan cara sebagai berikut :

Tabel 5. Interval Kelas

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Cukup Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja karyawan di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk berdasarkan rata-rata variabel, dikategorikan dan dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 6. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja

No. Item	Pernyataan	Mean	Kategori
X1.1	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin saya capai	3.83	Setuju
X1.2	Saya memahami tujuan pelatihan yang dilaksanakan	3.93	Setuju

X1.3	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan	3.99	Setuju
X1.4	Materi yang diberikan sudah cukup lengkap	3.86	Setuju
X1.5	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan	3.83	Setuju
X1.6	Metode yang digunakan mempermudah anda memahami materi yang diberikan	3.86	Setuju
X1.7	Saya dapat memahami materi yang diberikan	3.78	Setuju
X1.8	Saya dapat merasakan manfaat yang didapat saat mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kinerja	3.81	Setuju
X1.9	Instruktur yang memberikan pelatihan sangat menguasai materi	3.76	Setuju
X1.10	Instruktur dapat memberikan interaksi dan komunikasi 2 arah dengan peserta	3.79	Setuju
Rata-Rata		3.84	Setuju

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa rata-rata total seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan kerja sebesar 3.84, dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan positif terhadap pelaksanaan pelatihan kerja yang telah dilakukan. Responden menilai bahwa pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, materi pelatihan cukup lengkap, metode yang digunakan membantu pemahaman.

Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan karir karyawan PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk berdasarkan rata-rata variabel, dikategorikan dan dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

No. Item	Pernyataan	Mean	Kategori
X2.1	Saya merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua pegawai untuk naik jabatan.	3.39	Setuju
X2.2	Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pertimbangan yang objektif.	3.44	Setuju
X2.3	Saya merasa atasan menghargai potensi pegawai.	3.49	Setuju
X2.4	Pemimpin selalu membuka akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir.	3.49	Setuju
X2.5	Perusahaan menyediakan informasi mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu.	3.38	Setuju

X2.6	Peluang karir yang diumumkan secara terbuka	3.29	Setuju
X2.7	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan.	3.67	Setuju
X2.8	Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya.	3.53	Setuju
X2.9	Saya merasa puas terhadap program pengembangan karir yang ada di perusahaan.	3.44	Setuju
X2.10	Saya merasa puas dengan posisi jabatan yang saya miliki saat ini.	3.50	Setuju
Rata-Rata		3.46	Setuju

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa rata-rata total seluruh item pernyataan pada variabel pengembangan karir sebesar 3.46 termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap upaya pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan. Responden merasa bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan yang adil dan objektif dalam promosi jabatan, menyediakan akses dan informasi terkait pengembangan karir, serta mendukung potensi dan minat pegawai untuk terus berkembang. Selain itu, tingkat kepuasan terhadap program pengembangan karir dan posisi jabatan saat ini juga dinilai cukup baik.

Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Stres kerja karyawan PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk berdasarkan rata-rata variabel, dikategorikan dan dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 8. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

No. Item	Pernyataan	Mean	Kategori
X3.1	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	2.99	Netral
X3.2	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya	2.86	Netral
X3.3	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	3.42	Netral
X3.4	Saya memiliki beban kerja yang berlebihan	2.89	Netral
X3.5	Saya diharuskan menghadiri rapat yang jumlahnya sangat banyak	2.39	Netral
X3.6	Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	2.72	Netral
X3.7	Pekerjaan saya membahayakan fisik saya	2.46	Netral
X3.8	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (banyak polusi)	2.65	Netral
X3.9	Kecelakaan kerja yang serius sering terjadi dalam pekerjaan saya	2.11	Netral

No. Item	Pernyataan	Mean	Kategori
X3.10	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan ini	2.28	Netral
X3.11	Saya tidak memiliki ruang kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya	2.93	Netral
X3.12	Saya tidak memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja	2.50	Netral
X3.13	Saya tidak mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya	2.46	Netral
X3.14	Saya mengalami kesulitan memperoleh bahan-bahan habis pakai (seperti kertas, klip, bolpoin) yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya	2.44	Netral
X3.15	Alat-alat kantor yang saya butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak atau tidak berfungsi	2.46	Netral
X3.16	Pekerjaan saya mempunyai jumlah konflik yang besar yang banyak menuntut saya	2.63	Netral
X3.17	Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaan yang saya jalankan	1.99	Netral
X3.18	Saya tidak tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima	2.19	Netral
X3.19	Saya mengalami konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan atasan langsung saya	2.31	Netral
X3.20	Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan atasan langsung saya	2.31	Netral
Rata-Rata		2.55	Netral

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa rata-rata total seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja sebesar 2.55, termasuk dalam kategori netral. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak memiliki tingkat stres kerja yang mencolok, meskipun ada beberapa aspek pekerjaan yang dapat menyebabkan tekanan. Responden cenderung merasa beban kerja dan tuntutan pekerjaan masih dalam batas yang dapat diterima, meskipun terdapat beberapa keluhan terkait waktu penyelesaian pekerjaan, fasilitas kerja, dan konflik dalam tugas yang diberikan oleh atasan.

Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk berdasarkan rata-rata variabel, dikategorikan dan dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 9. Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

No. Item	Pernyataan	Mean	Kategori
Y.1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas sesuai tugas yang diberikan perusahaan	3.89	Setuju
Y.2	Saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan dengan mutu yang baik	3.85	Setuju
Y.3	Saya memiliki semangat kerja yang baik dalam melakukan setiap pekerjaan	3.94	Setuju
Y.4	Saya mampu menerima instruksi dengan baik	4.00	Setuju
Rata-Rata		3.92	Setuju

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa rata-rata total seluruh item pernyataan pada variabel prestasi kerja sebesar 3.92, termasuk dalam kategori Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap prestasi kerja mereka. Responden merasa mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang sesuai dengan harapan perusahaan, melaksanakan pekerjaan dengan mutu yang baik, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan menerima instruksi dengan baik.

Hasil Uji Instrumen Pengumpul Data

Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk menentukan apakah data yang diperoleh setelah penelitian dapat dianggap valid. Sebuah angket dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaannya mampu menggambarkan hal yang ingin diukur. Dalam proses uji validitas, suatu item pernyataan dinyatakan valid jika nilai hitung lebih besar dari pada nilai tabel. Berikut adalah hasil data dari uji validitas terhadap instrumen penelitian:

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hasil	R Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	X1.1	0,855	0,2319	Valid
	X1.2	0,826	0,2319	Valid
	X1.3	0,914	0,2319	Valid
	X1.4	0,876	0,2319	Valid
	X1.5	0,915	0,2319	Valid
	X1.6	0,910	0,2319	Valid
	X1.7	0,811	0,2319	Valid
	X1.8	0,840	0,2319	Valid
	X1.9	0,844	0,2319	Valid
	X1.10	0,801	0,2319	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,839	0,2319	Valid
	X2.2	0,875	0,2319	Valid
	X2.3	0,878	0,2319	Valid
	X2.4	0,837	0,2319	Valid
	X2.5	0,847	0,2319	Valid

Variabel	Item	R Hasil	R Tabel	Keterangan
	X2.6	0,859	0,2319	Valid
	X2.7	0,630	0,2319	Valid
	X2.8	0,773	0,2319	Valid
	X2.9	0,906	0,2319	Valid
	X2.10	0,726	0,2319	Valid
Stres Kerja	X3.1	0,528	0,2319	Valid
	X3.2	0,747	0,2319	Valid
	X3.3	0,470	0,2319	Valid
	X3.4	0,704	0,2319	Valid
	X3.5	0,529	0,2319	Valid
	X3.6	0,778	0,2319	Valid
	X3.7	0,811	0,2319	Valid
	X3.8	0,737	0,2319	Valid
	X3.9	0,729	0,2319	Valid
	X3.10	0,673	0,2319	Valid
	X3.11	0,569	0,2319	Valid
	X3.12	0,740	0,2319	Valid
	X3.13	0,738	0,2319	Valid
	X3.14	0,747	0,2319	Valid
	X3.15	0,697	0,2319	Valid
Prestasi Kerja	X3.16	0,733	0,2319	Valid
	X3.17	0,525	0,2319	Valid
	X3.18	0,669	0,2319	Valid
	X3.19	0,712	0,2319	Valid
	X3.20	0,727	0,2319	Valid
	Y.1	0,906	0,2319	Valid
	Y.2	0,871	0,2319	Valid
	Y.3	0,914	0,2319	Valid
	Y.4	0,902	0,2319	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 10 terlihat tingkat signifikansi seluruh item pernyataan seluruh variabel penelitian ini sebesar 0,05. Dengan demikian diperoleh r tabel sebesar 0,2319 dan seluruh unsur pernyataan setiap variabel dinyatakan valid, r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi hasil pengukuran. Proses ini dilakukan dengan menggunakan pertanyaan yang telah diuji validitasnya melalui uji validitas untuk mengukur tingkat reliabilitasnya. Kriteria yang digunakan dalam pengujian adalah jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, maka item pernyataan tersebut dianggap reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas penelitian ini:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,959	Reliabel

Pengembangan Karir	0,944	Reliabel
Stres Kerja	0,937	Reliabel
Prestasi Kerja	0,919	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 11 terlihat hasil uji reliabilitas masing-masing variabel pelatihan, pengembangan karir, stres kerja dan prestasi kerja menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dapat dianggap reliabel. Oleh karena itu, seluruh variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk analisis dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi residual mengikuti pola normal. Dalam penelitian ini, normalitas diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap normal jika nilai Signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05.

**Tabel 12. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.9054
	Std. Deviation	.52796
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.100
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.12, nilai signifikansi untuk uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200, hasil ini lebih tinggi dari 0,05. Sehingga menunjukkan bahwa residual dari data penelitian ini memiliki kecenderungan untuk berdistribusi normal, yang sejalan dengan asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel-variabel independen tersebut. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	.569	1.757
	Pengembangan Karir	.519	1.925
	Stres Kerja	.853	1.172

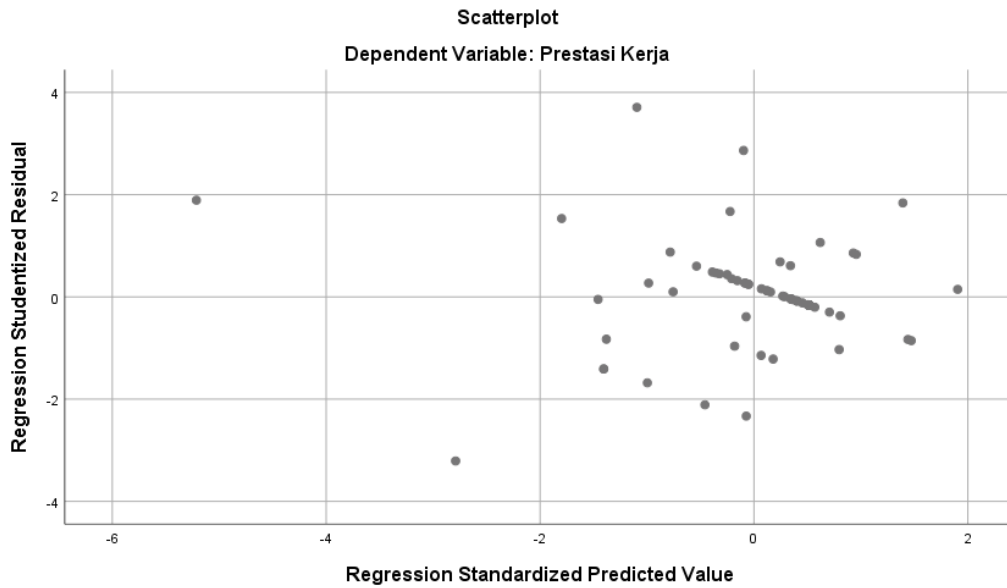
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 13 yang telah disajikan, terlihat bahwa nilai hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk semua variabel independen yaitu pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF juga berada kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam data penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varians residual antara suatu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Model yang baik bebas dari heteroskedastisitas, yang berarti varians residual antar pengamatan tidak boleh berbeda. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada scatterplot yang terlampir berikut ini:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1, grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut juga terlihat tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, yang berarti model ini dapat digunakan dengan baik untuk memprediksi prestasi kerja pegawai berdasarkan variabel independennya.

Hasil Analisis Data

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk meramalkan perubahan pada variabel dependen (kriteria) dengan mempertimbangkan dua atau lebih variabel independen sebagai faktor yang mempengaruhi. Metode ini diterapkan ketika terdapat setidaknya dua variabel independen yang berperan dalam analisis.

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.860	1.876	
Pelatihan Kerja	.149	.047	.413
Pengembangan Karir	.061	.037	.223
Stres Kerja	-.001	.017	-.004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 14, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,860 + 0,149X_1 + 0,061X_2 - 0,001X_3$$

Penjelasan yang terperinci dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta 7,860 mengandung arti apabila variabel independen yang terdiri dari pengembangan karir, pelatihan kerja, dan stres kerja dianggap tidak ada atau dianggap konstan, maka variabel prestasi kerja berada pada nilai angka 7,860.
2. Koefisien regresi X₁ (pelatihan kerja) 0,149 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel pelatihan kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,493, dengan variabel bebas lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi X₂ (pengembangan karir) 0,061 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel pengembangan karir akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,061, dengan variabel bebas lainnya dianggap konstan.
4. Koefisien regresi X₃ (stres kerja) -0,001 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel stres kerja akan menurunkan prestasi kerja sebesar -0,001, dengan variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menilai seberapa baik suatu model menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R² bervariasi antara 0 sampai dengan 1. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa:

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.313	1.560

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 15 dapat disimpulkan bahwa Adjusted R-squared memberikan kontribusi sebesar 0,313 atau 31,3% terhadap variasi perubahan variabel prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh perubahan pelatihan kerja, pengembangan karir, dan variabel stres kerja. Sementara sisanya sebesar 68,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t-statistik menunjukkan seberapa besar dampak yang dimiliki oleh variabel penjelas atau independen secara individual terhadap perubahan pada variabel dependen. Berdasarkan hasil uji parsial dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.860	1.876		4.190	.000
	Pelatihan Kerja	.149	.047	.413	3.169	.002
	Pengembangan Karir	.061	.037	.223	1.632	.107
	Stres Kerja	-.001	.017	-.004	-.037	.970

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.16, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Nilai sig. untuk variabel pelatihan kerja yaitu $0,002 < 0,05$, dan untuk nilai t hitung yaitu $3,169 > t$ tabel $1,667$. Artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu berdasarkan kriteria dasar uji t maka hipotesis 1 diterima. Artinya pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Nilai sig. untuk variabel pengembangan karir yaitu $0,107 > 0,05$, dan untuk nilai t hitung yaitu $1,632 > t$ tabel $1,667$. Artinya variabel pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan. Dengan demikian, berdasarkan kriteria dasar keputusan uji t, hipotesis 2 ditolak yang berarti pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Nilai sig. untuk variabel stres kerja yaitu $0,970 > 0,05$, dan untuk nilai t hitung yaitu $-0,037 > t$ tabel $1,667$. Artinya variabel stress kerja berpengaruh tidak signifikan. Dengan demikian, berdasarkan kriteria dasar Keputusan uji t, hipotesis 3 ditolak yang berarti stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

PEMBAHASAN**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima. Ini berarti bahwa semakin relevan pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan pekerjaan, maka semakin meningkat pula prestasi kerja pegawai serta tanggung jawab mereka dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal.

Dengan pelatihan yang efektif, pegawai tidak hanya menjadi lebih terampil dalam menjalankan tugas, tetapi juga merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Pelatihan yang terencana dan berkualitas juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Nazmi dkk (2021), Pratama (2020), Sutejo dkk (2019) dan Normansyah (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, pelatihan kerja yang dilakukan secara baik, efektif, dan tepat sasaran akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) ditolak. Ini berarti bahwa pengembangan karir belum atau tidak meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pegawai belum merasa pengembangan karir bisa membantu pegawai berkembang. Ternyata pengembangan karir belum sebagai yang utama, diduga yang mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai adalah kompensasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Fathurahman (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ermiami dkk (2018), Annisa et al.(2023), Adilah et al.(2023), Rozi dan Sumartik (2022), Wigati dkk (2023) di penelitian sebelumnya, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) ditolak. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan, ternyata tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat dicapai. Stres kerja tidak atau belum mengganggu fokus, mengurangi semangat, serta memengaruhi kesehatan fisik dan mental pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Aldi dan Susanti (2019), Tuju dkk (2015) yaitu stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asyaukani dan Solehudin (2023), Wulandari dan Saragih (2023), Anggeraini dkk (2019), Silaban dan Herawaty (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut mulai dari pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan

terhadap prestasi kerja pegawai di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.

Penelitian ini hanya fokus pada tiga faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, yaitu pelatihan kerja, pengembangan karir, dan stres kerja. Namun, masih banyak faktor lain yang juga dapat memengaruhi prestasi kerja yang belum diteliti.

REFERENCES

- Adilah, N., Oktaviani, A. R., & Fatmasari. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Upt Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(3), 585–598.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Andayani, N. R. (2019). The Influence Of Work Stress And Work Environment Toward The Graha Natuna Employee's Work Achievement At Pt Mcdermott Indonesia Batam. 377(Icaess), 251–256. <https://doi.org/10.2991/icaess-19.2019.47>
- Annisa, N., Fahreza, B., Sitepu, J. G., Wicaksini, W. S., Silitonga, V. M., & Wasesa, S. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BAPPEDA. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(12), 527–540. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i12.4139>
- DEMİRAL, Ö. (2017). EFFECTS OF TRAINING ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AND ACHIEVEMENT: 'TRAIN TO GAIN' EVIDENCE FROM MANUFACTURING BUSINESSES IN TURKEY. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), 765–785. <https://doi.org/10.15295/bmij.v5i3.157>
- Ermianti, C., Amanah, D., Harahap, D. A., & Tanjung, F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan peranan yang sangat penting dalam menentukan p. *Mbia*, 17(December), 16–24.
- Gusti, I. L., Nurhayati, N., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Kemampuan Individu dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Kota Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 21672–21678. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9944%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/9944/8061>
- Iriani, Julkarnain, Dwiza Johanda Putra, M. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 143–149. <https://jiped.org/index.php/JSE>
- Kurniani Hura, M., Agustina Tanjung, M., Friskia Hia, Y., Apriliani, D. S., Ulinta, M. S., & Studi Manajemen, P. (n.d.). Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin

- Kerja terhadap Prestasi Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 263–271.
- M. Hasbiyallah, K., Fakhry Zamzam, & Luis Marnisah. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bni (Persero) Tbk Cabang Palembang. *ADL ISLAMIC ECONOMIC : Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 2(2), 101–120. <https://doi.org/10.56644/adl.v2i2.30>
- Melawat, M. S., Normansyah, N., Suriono, H., Pase, K., Fhitri, N., Wahyuni, D., ... & Sibuea, I. (2024). Pengaruh Tim Kerja, Stres Kerja dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan. *Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(02), 404-417.
- Nazir, A., Kunci, K., & dan Karyawan, K. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA MUSTIKA NUSANTARA. *J. Mandiri*, 3(1), 150–169.
- Nazmi, H., & Angel Gunawan, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Angkasa Tour Medan. *Manajemen SDM (Vol. 13, Issue 1)*. <http://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana>
- Normansyah. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran. *INNOVATIVE: Volume 2 Nomor 1 Tahun 2022 Research & Learning in Primary Education*. <https://ereg.pajak.go.id>.
- Rizky Pippo Pratama, M., & Waskita Karya, P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant (Vol. 1, Issue 1).
- Rozi, A. F., & Sumartik, S. (2022). The Influence of Leadership, Work Environment, and Career Development on Work Achievement. *Indonesian Journal of Education Methods Development*, 17(4), 1–15. <https://doi.org/10.21070/ijemd.v20i.674>
- Sholihin, A., Studi, P., Agama, P., Sekolah, I., Ilmu, T., Raden, T., & Mojokerto, W. (n.d.). Pengaruh pelatihan dan supervisi terhadap prestasi kerja dimediasi variabel etos kerja Guru Pengaruh Pelatihan dan Supervisi terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Variabel Etos Kerja Guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto.
- Silaban, D., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Indomarco Prisma. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 33–40. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.922>
- Tandiyono, T. E., & Dewi, D. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Negara Pemerintah Daerah Kota Surabaya. *Trending: Jurnal Manajemen Dan ...*, 1(2). <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/download/804/696>
- Tri Agata, A., Wardhana, A., Bisnis, A., & Komunikasi dan Bisnis, F. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (BANDUNG) UNIT COMMERCIAL PASSENGER MARKETING EFFECT OF

TRAINING ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT AT PT. KERETA API INDONESIA (BANDUNG) UNIT COMMERCIAL PASSENGER MARKETING.

- Ulwan Asyaukani, N., manajemen, M., Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang Jln Ronggowaluyo, F. H., Timur, T., & Karawang, K. (2023). Gorontalo Management Research THE INFLUENCE OF WORK STRESS ON THE JOB AND WORK STRESS OF THE JOB ON WORK ACHIEVEMENT OF STATE CIVIL APPARATUS (ASN) OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION, KARAWANG DISTRICT PENGARUH STRESS KERJA ON THE JOB DAN STRESS KERJA OF THE JOB TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KABUPATEN KARAWANG. 6(2), 66–78.
- Wahyuni, Dwi, Hamidah, N.U., dan Ika, R. (2014). KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT . Astra International , Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.
- Wigati, W., Madjir, S., & Iliyanto, M. (2023). The Influence Of Human Resources, Supervision And Career Development On The Work Achievement Of Merapi Barat Office Employees, Lahat District. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review*, 3(1), 107–116. <https://doi.org/10.53697/emba.v3i1.1230>
- Wulandari, D., & Saragih, N. M. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan). *Markeju : Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(1), 154–165.