

# **PENGARUH *TRAINING*, *WORK STRESS* DAN *WORK ABILITY* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* PT. MUKTI MANDIRI LESTARI**

Siti Nurjanah<sup>1</sup>, Fitri Rezeki<sup>2</sup>

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

E-mail : [sitinurjanahupb@gmail.com](mailto:sitinurjanahupb@gmail.com)<sup>1</sup> [fitri\\_rezeki@pelitabangsa.ac.id](mailto:fitri_rezeki@pelitabangsa.ac.id)<sup>2</sup>

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karena prestasi kerja merupakan salah satu yang harus dimiliki oleh karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika tujuan telah tercapai, maka karyawan akan mendapatkan prestasi dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji, mengkaji dan memperoleh hasil tentang bagaimana pengaruh *Training*, *Work Stress* dan *Work Ability* terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *Training* PT. Mukti Mandiri Lestari. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Work Stress* PT. Mukti Mandiri Lestari. (3) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Ability* PT. Mukti Mandiri Lestari

Kata Kunci: *Training*, *Work Stress*, *Work Ability*, *Work Performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Pada zaman globalisasi ini sumber daya manusia didalam perusahaan sangat penting dikarnakan untuk mengembangkan perusahaan. Apabila disuatu perusahaan tidak ada sumber daya manusia pastinya perusahaan akan gagal dan tidak tercapai nya tujuan tersebut. Sebab sumber daya manusia ini kunci untuk menentukan keberhasilan organisasi pada sebuah perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa. Sehingga seorang pegawai yang memiliki sumber daya

manusia harus dikembangkan kemampuannya.

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Karena prestasi kerja merupakan salah satu yang harus dimiliki oleh pegawai agar menghasilkan kinerja yang bagus untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika sudah tercapai nya tujuan pegawai akan mendapatkan prestasi dari perusahaan. Prestasi ialah salah satu keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Tidak tercapainya sebuah tujuan menjadikan kurangnya keefektifan diperusahaannya, dan akan mengalami pemborosan perusahaan jika pegawainya tidak berprestasi. Karakter orang yang mempunyai prestasi ialah orang yang pantang menyerah, mencintai pekerjaannya,

kreatif dan menjalankan tugasnya dengan bersungguh-sungguh. Dan keberhasilan yang dicapai tidak terlepas dari bantuan orang lain, misalnya membantu secara spiritual dan bantuan lainnya. Dalam proses mencapai kesuksesan semua orang akan menghadapi tantangan dan tentunya kita harus bisa menghadapi tantangan tersebut. Sutrisno (Hutahaean, 2020) mengungkapkan jika seseorang mampu mempunyai keistimewaan dan memahami perannya dipekerjaan tersebut maka akan menghasilkan prestasi kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Pengertian *Work Performance***

Prestasi kerja disuatu perusahaan sangatlah penting, karna akan membuat pegawai menjadi lebih semangat dalam menjalankan tugasnya. Apabila pegawai tersebut bekerja dengan bersungguh-sungguh dan mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik pasti akan mendapatkan prestasi dari perusahaan atas kemampuan dan keberhasilannya dalam bekerja. Perusahaan perlu adanya peningkatan kinerja pegawai agar semua pekerja di perusahaan PT. Mukti Mandiri Lestari bisa berprestasi dan kompeten. Agar nantinya semua pegawai mempunyai kualitas pekerja dengan bagus.

Hasibuan (Rahmi & Aziz, 2017) prestasi kerja keberhasilan yang dicapai dalam menjalankan beban-beban yang diberikan kepadanya seperti tugas berdasarkan pengalaman, waktu dll. Sedangkan Logor (2015:3) menyimpulkan prestasi kerja ialah hasil yang tercapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya yang

berdasarkan pengetahuan, keterampilan. Penulis menyimpulkan prestasi kerja ialah hasil seseorang dalam menjalankan tugasnya, pegawai yang serius dan bertanggung jawab akan mendapatkan prestasi yang diberikan perusahaan. Pegawai yang berprestasi akan memotivasi pegawai lain juga agar mampu bekerja dengan baik dan saling mengsupport satu sama lain agar tidak ada perselisihan antar pegawai.

Hasibuan (Amelia Rahmi et all, 2017) indikator diperlukan untuk mengukur prestasi kerja, sebagai berikut:

#### a. Kesetiaan

Sebagaimana hubungan yang dilakukan kepada seorang karyawan kepada pekerjaannya.

#### b. Kejujuran

Jujur dalam menjalankan pekerjaannya dan tidak melanggar peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, dan mematuhi perjanjian kepada atasannya

#### c. Tanggungjawab

Berkewajiban menanggung segala tanggung jawab yang diberikan kepadanya, contohnya wajib mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan.

#### d. Pengalaman

Pengetahuan berdasarkan pengalaman, seseorang cukup banyak pengalaman dibidang tertentu pastinya akan mendapatkan prestasi dari perusahaan.

### **Faktor yang mempengaruhi *Work Performance***

Kemampuan karyawan dalam bekerja terutama dibidang pekerjaannya dan mempunyai pengetahuan luas. Yang akan menghasilkan kualitas kerja dengan

baik. Dan mampu mencapai target yang diberikan perusahaan. Dan karyawan pun berhak mendapatkan prestasi sesuai dengan yang ia kerjakan. Prestasi bukan hanya untuk yang giat saja tetapi orang yang benar-benar mau berusaha dari awal dan belajar dari nol juga pantas mendapatkan prestasi kerja.

### **Pengertian *Training***

Sulistiyani et al., 2017) bahwa pelatihan dimulai oleh orientasi yaitu proses pegawai diberi pengetahuan dan informasi tentang pegawain. Sedangkan Marwansyah (Hutahaean, 2020) Kegiatan menyeluruh untuk meningkatkan, memperoleh, mengembangkan kompetisi kerja pada keterampilan keahlian sesuai jenjang pekerjaan. Kesimpulannya pelatihan sangat penting bagi pegawai agar memudahkan dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Setiap pegawai tentunya harus melakukan pelatihan dulu sebelum mengenal dunia kerja agar jika nanti dapat pekerjaan sudah paham mengenai dasar awal pekerjaan.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (Haposan Hutahaean, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Jenis pelatihan  
Perlu pelatihan adanya peningkatan kinerja karyawan bagi tingkat menengah dan bawah.
2. Tujuan pelatihan  
Tujuannya harus dapat diukur dan nyata, karena itu pelatihan yang diselenggarakan tujuannya untuk meningkatkan keterampilan peserta agar tercapai kinerja yang maksimal.
3. Materi

Materi dapat berupa disiplin, etika kerja dan naskah

### 4. Metode yang digunakan

Metode yang digunakan ialah metode pelatihan dengan teknik partisipatif ialah, simulai, games dan latihan dalam kelas.

### 5. Kualifikasi peserta

Karyawan tetap dan staf ialah karyawan yang memenuhi syarat dan dapat rekomendasi pimpinan.

### 6. Kualifikasi pelatih

Kualifikasi yang digunakan harus memenuhi syarat memberikan pelatihan, harus membangun motivasi

### 7. Waktu

Proses perbuatan yang berlangsung atau rangkaian keadaan

### **Hubungan *Training* Terhadap *Work Performance***

Pelatihan sangat berpengaruh kepada prestasi kerja. Dikarenakan pelatihan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, agar mendapatkan prestasi kerja dari perusahaan. Apabila kurangnya pelatihan karyawan akan mengalami penurunan didalam bekerja yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan adanya pelatihan karyawan diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan baik agar mendapatkan prestasi dari perusahaan tersebut.

### **Pengertian *Work Stress***

Handoko (Sulistiyani et al., 2017) dimana kondisi disaat tegang akan mempengaruhi emosi, cara berpikir dan kondisi, yang akan menghasilkan stress berlebihan dan akibatnya akan mengganggu pelaksanaan tugasnya. Dan Rivai

(Sulistiyani et al., 2017) dimana kondisi ketegangan karyawan dalam menciptakan akan terjadinya ketidakseimbangan fisik, yang berpengaruh pada kondisi dan emosi. Kesimpulannya dimana para pegawai dalam bekerja harus dalam kondisi badan yang baik, sehat dan pikiran yang tidak stress. Dikarenakan jika pegawai mengalami kendala dalam bekerja akan berpengaruh kepada tugas dan pekerjaan yang sedang mereka kerjakan, dan mengalami stress kerja.

Menurut Robbins (Miftakul Sulistiyani et all, 2017) mengemukakan beberapa indikator dalam stress kerja:

#### 1. Beban Kerja

Beban karyawan yang harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditanggung jawabkan, karyawan akan mengalami stress kerja apabila beban kerja yang diberikan berlebihan.

#### 2. Sikap pimpinan

Sikap atasan kepada bawahannya harus tegas. Tegas berbeda dengan keras, atasan harus tegas antara lain dalam memberi perintah dan keputusan. Sikap komunikasi dan terbuka juga sangat penting dan bisa mendekatkan hubungan atasan maupun bawahan.

#### 3. Peralatan Kerja

Alat untuk mengerjakan pekerjaan dan memudahkan kita dalam menjalankan tugas.

#### 4. Kondisi Lingkungan Kerja

Apabila kondisi ditempat kita bekerja baik dan nyaman pasti situasi dalam bekerja nya juga menyenangkan.

#### 5. Suatu Pekerjaan dan Karir

Karir perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang, sehingga

mempunyai jabatan yang sesuai diperusahaan.

### **Hubungan *Work Stress* dengan *Work Performance***

Stres Kerja dimana suatu kondisi yang mengalami tekanan gelisah, yang akan mengakibatkan bekerja tidak fokus dan pekerjaan pun berantakan, dan karyawan tidak akan bisa bekerja dengan kondisi yang seperti itu pastinya pekerjaan akan terbelengkalai dan akan mempengaruhi penurunan prestasi kerja. Prestasi kerja dikatakan baik apabila karyawan nya bekerja dengan kondisi baik-baik saja atau tidak mempunyai beban pikiran yang sangat berat. Jika nantinya karyawan mengalami gangguan mental otomatis akan berpengaruh kepada prestasi kerjanya.

### **Pengertian *Work Ability***

Irawan (Amelia Rahmi et all, 2017) suatu keadaan kemampuan kerja pada diri karyawan yang bekerja sungguh-sungguh dan berhasil sesuai bidang pekerjaannya. Sedangkan Logor (2015:3) kemampuan ialah keahlian seorang individu dalam menguasai keahliannya seperti pekerjaan tugasnya. Dapat disimpulkan kemampuan sangat penting didunia kerja seseorang harus mempunyai keahlian dan mampu menguasai pekerjaannya agar memudahkan mengerjakan tugasnya. Dijaman sekarang kemampuan sangat penting dikarenakan sekarang perusahaan mencari pekerja yang mempunyai banyak keahlian diberbagai bidang. Alangkah baiknya sebelum melamar kerja kita harus mengasah dan

mempersiapkan keahlian yang kita punya.

Irawan (Amelia Rahmi et al, 2017) mengemukakan beberapa indikator kemampuan kerja adalah

#### 1. Prestasi Kerja

Hasil kerja per-periode tertentu misalnya sasaran, standar yang sudah disepakati bersama.

#### 2. Pendidikan

Tindakan pegawai dalam menguasai pengetahuan yang akan mengakibatkan perubahan dalam bekerja.

#### 3. Keterampilan

Keterampilan ialah kemampuan dasar seseorang yang bisa dikembangkan dengan belajar dan terus diasah. Dengan seiringnya seseorang tersebut menjadi ahli dibidang tersebut.

#### 4. Sikap

Perilaku pegawai yaitu dengan cara menunjukkan etika kerja yang baik mampu bekerjasama dengan organisasi yang ada diperusahaan itu juga, pegawai harus jujur dalam melakukan pekerjaannya agar mendapat kepercayaan dari atasan.

#### 5. Pengetahuan

Pemahaman dan potensi yang dimiliki pegawai tersebut diperusahaan.

### **Hubungan *Work Ability* dengan *Work Performance***

Pengetahuan dan pendidikan yang cukup luas akan mempengaruhi kemampuan kita didalam bekerja, karena semakin banyak ilmu yang kita dapat semakin memudahkan kita dalam bekerja dan akan mempengaruhi prestasi kerja. Binardi (2013:2) kemampuan harus dijalankan dengan kecakapan tambahan agar mampu bekerja

dengan kebutuhan pekerjaannya. Semakin banyak kemampuan yang kita miliki semakin banyak pula prestasi yang kita dapatkan. Dengan mempunyai kemampuan akan mempermudah kita dalam bekerja dan pastinya jabatan kita akan naik dan mendapatkan prestasi.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesa pertama: Dinyatakan bahwa Pelatihan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja sehingga karyawan harus mempunyai kinerja yang baik agar karyawan dapat mendapatkan prestasi kerja.

Hipotesa Kedua: Dinyatakan bahwa Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja, hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan mengalami stres akan menurunnya prestasi kerja karyawan tersebut.

Hipotesa Ketiga: Dinyatakan Kemampuan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja apabila karyawan memiliki kemampuan yang lebih pastinya akan mendapatkan prestasi kerja dari perusahaan.

### **Metode Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian dengan jenis kuantitatif. Menurut teori (Sugiyono, 2013) kuantitatif adalah metode pastivisik karena berlandaskan positivism.

### **Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mukti Mandiri Lestari.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan merujuk pada tabel jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi oleh Krejcie-Morgan sangat sederhana, mudah digunakan, sebab secara fungsional hanya terdiri dari dua kolom penting yaitu kolom untuk ukuran populasi (N) dan kolom untuk ukuran sampel (n). Sayangnya pada buku-buku metodologi, penelitian maupun statistika yang mengutip karya Krejcie-Morgan tersebut sering tidak mencantumkan keterangan rinci.

Menurut Krejcie dan Morgan (Schreiber & Ansher-Self, 2011:92) “Dalam pengambilan sebuah sampel untuk populasi dibawah 100 diambil semua, jika populasi berjumlah 500 diambil sebesar 50%, jika populasi berjumlah 5000 diambil 375 responden, dan jika populasi berjumlah 100.000 diambil 384 responden”.

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen pernyataan bersifat valid atau tidak valid dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor total Y (Sugiyono, 2013). Bila korelasi positif dan besarnya lebih dari r tabel maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Kuisisioner dikatakan valid atau tidaknya apabila

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument valid

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument tidak valid.

### **Uji Reabilitas**

Reliabilitas atau disebut tingkat ketepatan atau *consistency* atau *keajegan* adalah tingkat kemampuan suatu alat atau instrumen penelitian dalam mengumpulkan data atau informasi secara tepat atau konsisten atau secara ajeg dari individu. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk bisa mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya dengan menggunakan analisis reability melalui metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alfa sebesar 0,600 atau lebih (Sugiyono, 2013).

### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini yang digunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05, dan apabila data tersebut nilainya kurang dari 0,05 maka data tidak signifikan atau tidak berdistribusi normal (Nazir 2019).

### **Uji Multikolenieritas**

Uji Multikolenieritas yaitu bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya model regresi yang berkorelasi antara variabel depeden dengan variabel independen (Ghozali dalam Pingkan dkk,2017). Kolinearitas ganda dapat terjadi apabila terdapat hubungan tiap-tiap variabel secara individu terhadap

variabel terikat. Mengukur multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance atau nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel.

### Uji heterokedastisitas

bertujuan menguji apakah dalam model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji grafik plot. Jika variabel bebas signifikan positif secara statistik mempengaruhi variabel terikat maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali dalam Dea dan Donant, 2018).

### Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R- Square)

Menurut teori (Ghozali dalam Dea dan Donant, 2018) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi suatu variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, dan apabila nilainya mendekati nilai satu berarti variabel-

variabel independen tersebut dapat dikatakan mampu menjelaskan variabel dependennya. Adapun rumus Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut:

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstand	Standar	T	Sig.
		ardized	dized		
		Coeffici	Coeffici		
		ents	ents		
		B	Std.	Beta	
		r	Erro		
			r		
1	(Co	2.			
	nsta	1	2.32		.3
	nt)	5	2	.92	5
		4		7	6
	<i>Tra</i>	.1			.1
	<i>inin</i>	3	.096	.127	5
	<i>g</i>	8		1.4	4
	<i>Wo</i>	.3			.0
	<i>rk</i>	3	.111	.287	0
	<i>Stre</i>	2		2.9	4
	<i>ss</i>			86	
	<i>Wo</i>	.4			.0
	<i>rk</i>	7	.066	.521	0
	<i>Abi</i>	1		7.0	0
	<i>lity</i>			94	0

### Hasil Analisis Uji t

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Standardiz	T	Sig.
	ed		
	Coefficien		
	ts		

		Beta		
1	(Constant)		.927	.356
	Training	.127	1.438	.154
	Work Stress	.287	2.986	.004
	Work Ability	.521	7.094	.000

a. Dependent Variable:

*Work Performance*

Berdasarkan tabel 4.19 diatas Pembahasan untuk hasil dari Uji t adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh *Training* (X1) terhadap *Work Performance*(Y) Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.154 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,127 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 1.438 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1,984. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas *Training* (X1) dengan variabel terikat *Work Performance* (Y)” maka dinyatakan ditolak.

b. Pengaruh *Work Stress* (X2)

terhadap *Work Performance* (Y) Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, *Work Stress* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,287 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 2,986 lebih besar dari t tabel yaitu 1,984. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “ terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas *Work Stress* (X2) dengan variabel terikat *Work Performance* (Y)” maka dinyatakan diterima.

c. Pengaruh *Work Ability* (X3) terhadap *Work Performance* (Y) Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, *Work Ability* kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.00 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,521 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 7,094 lebih besar dari t tabel yaitu 1,984. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas *Work Ability* (X3) dengan variabel terikat *Work Performance* (Y)” maka dinyatakan diterima.

### **Pembahasan**

Berdasarkan dari hasil pengujian instrumen dan hasil analisis data diatas dapat dijelaskan pada pembahasan tentang Pengaruh *Training*, *Work*



*Stress* dan *Work Ability* terhadap *Work Performance* PT. Mukti Mandiri Lestari adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel sedangkan untuk mendapatkan  $r$  tabel dilakukan dengan  $r$  tabel product moment yaitu menentukan  $\text{Alpha} = 0,05$  Kemudian  $n$  (sampel) = 103 orang sehingga dapat diperoleh nilai  $r$  tabel hasil menggunakan rumus  $df = 103 - 2 = 101$  yaitu 0,252. Berdasarkan uji validitas di atas terlihat bahwa seluruh instrument pernyataan dalam variabel *Training*, *Work Stress* dan *Work Ability* dinyatakan valid dan dapat digunakan

#### 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan batas nilai 0,60 dengan rumus Cronbach's Alpha untuk menentukan seluruh instrument dalam variabel *Training*, *Work Stress* dan *Work Ability* memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel.

#### 3. Uji normalitas

Bahwa berdasarkan pada data di atas dapat dilihat nilai Asymp. Signifikasi sebesar 0,200 lebih dari 0,050 maka data model regresi berdistribusi secara

normal.

#### 4. Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance ketiga variabel *Training*, *Work Stress* dan *Work Ability* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Serta melihat nilai statistic VIF, ketiga variabel nilai FIV-nya lebih kecil dari 10,0 maka tidak terjadi multikolinearitas.

#### 5. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas di atas berdasarkan gambar grafik Scatterplot menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dilihat dari titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 6. Uji Koefisien determinasi

Bertujuan untuk mengukur seberapa jauh penerapan variabel dependen, Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) di atas menunjukkan nilai Adjusted R-square sebesar 0,682. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu *Training*, *Work Stress* dan *Work Ability* dapat menjelaskan variabel terikatnya.

#### 7. Uji Regresi linear berganda

Semua variabel bebas yaitu *Training*, *Work Stress* dan *Work Ability* bernilai konstan, dengan nilai variabel *Training* ( $X_1$ ) sebesar 0,138, variabel *Work*

*Stress* (X2) sebesar 0,332 dan variabel *Work Ability* (X3) sebesar 0,471.

#### 8. Uji t (Parsial)

Berdasarkan data diatas bahwa variabel *Training* dinyatakan tidak signifikan karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. Nilai t tabel pada penelitian ini berjumlah 1,984, Nilai t hitung variabel *Training* sebesar 1.182 variabel *Work Stress* sebesar 2.986 dan variabel *Work Ability* dinyatakan signifikan karena t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 7,094.

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Training*, *Work Stress* dan *Work Ability* di PT Mukti Mandiri Lestari, adalah sebagai berikut:

1. *Training* yang baik akan mempengaruhi *Work Performance* karyawan pada PT. Mukti Mandiri Lestari Cikarang, dimana dari hasil pengujian dengan analisis menggunakan uji t atau parsial menunjukkan pengaruhnya sebesar 1.438. Dari hasil tersebut telah dinyatakan bahwa *Training* berpengaruh positif terhadap *Work Performance*.
2. *Work Stress* menjadi suatu hal yang mempengaruhi *Work Performance* pada PT. Mukti Mandiri Lestari Cikarang, dimana dari hasil pengujian dengan analisis menggunakan uji t atau parsial menunjukkan pengaruhnya sebesar 2.986. Dari hasil tersebut telah dinyatakan bahwa *Work Stress*

berpengaruh positif terhadap *Work Performance*.

3. Semua perusahaan ingin karyawannya memiliki tingkat *Work Ability* yang baik dan berkualitas, hal tersebut bisa terealisasi jika perusahaan dapat memberikan rasa puas terhadap kemampuan karyawannya masing-masing, dimana dari hasil pengujian dengan analisis menggunakan uji t atau parsial menunjukkan pengaruhnya sebesar 7.094. Dari hasil tersebut telah dinyatakan bahwa *Work Ability* berpengaruh Positif terhadap *Work Performance* PT Mukti Mandiri Lestari Cikarang.

### Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah dilakukan diatas maka penulis memberikan saran bagi pembaca karya tulis ini sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis variabel *Training* terhadap *Work Performance*, diketahui bahwa *Training* di PT. Mukti Mandiri Lestari berpengaruh positif secara parsial terhadap *Work Performance* (y). Walau begitu *Training* di perusahaan ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan karena apabila perusahaan dapat meningkatkan *Training* sehingga karyawan bisa lebih giat dalam bekerja.
2. Dari hasil analisis variabel *Work Stress* terhadap *Work Performance* memiliki nilai uji t paling tinggi, apabila karyawan memiliki stress dalam bekerja maka karyawan terus akan bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan.
3. Hasil penelitian variabel *Work Ability* juga berpengaruh positif terhadap *Work Performance* karyawan PT. Mukti Mandiri Lestari,

maka diharapkan hal-hal yang perlu dijaga dan diperhatikan adalah kemampuan para pekerjanya harus ditingkatkan lagi. Agar bisa memaksimalkan pekerjaannya masing-masing.

#### **Daftar Pustaka**

- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The Effect Of Training And Job Promotion On Work Motivation And Its Implications On Job Performance: Evidence From Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Hutahaean, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Sinar Deli Medan. *Journal Ilmiah Simantek*, 4(3), 1–9.
- Poluakan, biily christovel, Tumbuan, W., & Trang, I. (2017). *Issn 2303-1174*. 5(2), 388–398.
- Rahmi, A., & Aziz, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 06(02), 24–31.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Ke-19). Cv. Alfabet.
- Suhendar, H. (2016). Pengaruh Kemampuan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kebon Bawang Di Jakarta Utara. *The Indonesian Journal Of Public Administration (IJPA)*, 2(2), 50–64.  
<https://doi.org/10.52447/Ijpa.V2i2.511>
- Sulistiyani, M., Widiani, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Manajemen Branchmark*, 3(3), 335–347.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi

Kerja Karyawan Pada Pt Catur  
Putra Jaya Kota Depok - Jawa  
Barat. *Jimf (Jurnal Ilmiah  
Manajemen Forkamma)*, 1(2),  
113–127.

<https://doi.org/10.32493/frkm.v>

1i2.2543