

## PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG JAWA TIMUR

Alberth Dani Ekaputra  
Alberth6667@gmail.com  
Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out and examine the effect of education and training, work stress, and work motivation on employee' performance of PT Jasa Raharja (Persero), branch of East Java. While, the research was quantitative. Moreover, the population was all 35 employees of PT Jasa Raharja (Persero), branch of East Java. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling. Additionally, the data sources were taken by distributing questionnaires to respondents in order to have data and information needed. In addition, the data analysis technique used multiple linear in order to find out how far the effect of education and training, work stress, and work motivation on employee' performance. From the research result, it concluded that education and training partially, had positive and significant effect on employee's performance. On the other hand, work stress had a negative and significant effect on employees' performance. In contrast, work motivation had a positive and significant effect on employees' performance.*

*Keywords : Education and training, work stress, work motivation, employees' performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan populasi seluruh karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur yang berjumlah 35 orang, dijadikan sebagai sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan sampling jenuh. Sumber data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Teknik analisis data menggunakan Analisis Linier Berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedang Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak di dalam suatu organisasi karena tanpa adanya sumber daya manusia untuk menggerakkan semua sendi-sendi perusahaan tersebut maka secanggih apapun mesin atau fasilitas yang dimiliki suatu organisasi tidak akan membuahkan hasil yang optimal. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi perkembangan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga visi, misi, dan tujuan di dalam perusahaan tercapai.

Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien seperti memaksimalkan Kinerja Karyawan didalam perusahaan tersebut. Hal ini diperoleh melalui seseorang atau suatu kelompok yang

melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Kinerja Karyawan merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang memiliki hubungan kuat terhadap tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi, kemudian dalam mencapai tujuan organisasinya setiap karyawan harus meningkatkan Kinerjanya yang otomatis memberikan dampak pada Kinerja organisasi tersebut. (Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2016:137)).

Perusahaan Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur menuntut karyawannya supaya bekerja secara professional sesuai dengan standart SOP yang telah diatur oleh pusat guna tugas-tugas pokok, fungsi dan peran organisasi dapat terselesaikan secara maksimal.

PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang asuransi kecelakaan lalu lintas yang merupakan implementasi dari Undang-Undang No.33. di mana PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur memberikan pelayanan kepada masyarakat yang ingin mendapatkan santunan atau asuransi kecelakaan dan memiliki kontribusi dalam mengurangi angka kecelakaan di Indonesia. Risiko kecelakaan dalam mengendarai alat transportasi baik darat, laut, atau udara mungkin akan terjadi kepada siapa saja. Pengendara yang taat dalam peraturan saat berlalu-lintas juga tidak terbebas dari kemungkinan mengalami musibah kecelakaan tersebut. Terlebih banyaknya antusias masyarakat dalam menggunakan alat transportasi membuat kemungkinan terjadinya kecelakaan saat berkendara menjadi lebih tinggi. Sehingga masyarakat dapat memanfaatkan layanan asuransi yang diberikan pemerintah oleh Badan Usaha Milik Negara melalui PT Jasa Raharja (PERSERO). Sesuai dengan visi dan misinya, PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur memfokuskan diri menjadi perusahaan asuransi terkemuka dengan mengedepankan kebutuhan masyarakat melalui layanan atau program yang diberikan.

PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur memiliki karyawan terbagi melalui beberapa bagian atau divisi. Adapun permasalahan yang terjadi saat ini pada karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur adalah menurunnya Kinerja para karyawannya karena kurangnya pelaksanaan diklat, pemberian Motivasi serta timbulnya suatu indikasi adanya Stres Kerja sehingga karyawan kurang memberikan respon positif terhadap pekerjaan yang diberikan. Indikasi tersebut dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang terlambat ke kantor, disamping sering datang terlambat karyawan juga sering mangkir dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta juga molornya waktu penyelesaian tugas yang diberikan. Tingkat Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja karyawan akan sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan di dalam sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila pemberian Pendidikan dan Pelatihan, adanya Stres Kerja serta pemberian Motivasi Kerja terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang supaya dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku seseorang terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Menurut PP No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pasal 1 dijelaskan bahwa diklat adalah "Proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negri Sipil". Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Suherman (2018) melaporkan temuannya bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Bandung.

Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang di alami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menciptakan tuntutan psikologis dan fisik sehingga berdampak pada timbulnya Stres Kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017:597), dijelaskan bahwa Stres Kerja merupakan sebuah kondisi yang dinamis dimana seorang individu menghadapi suatu peluang, tuntutan atau sumber daya terkait dengan kondisi organisasi, lingkungan, serta pada diri seseorang. Stres kerja bila tidak ditangani dengan baik, dapat berakibat buruk dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Wartono (2017) melaporkan temuannya bahwa terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan majalah mother and baby.

Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku individu agar mau bekerja secara giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal (Hasibuan, 2016:141). Melalui semangat atau dorongan pada diri seseorang dapat merangsang dalam melakukan kegiatan atau tindakan secara optimal sehingga mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan yang bersangkutan. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2018) melaporkan temuannya bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.

### **Tinjauan Teoritis**

#### **Pendidikan dan Pelatihan**

Dalam UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Pendidikan adalah usaha sadar serta terencana yang digunakan mewujudkan suasana belajar dan proses belajar mengajar supaya peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan orang lain atau masyarakat. Sedangkan menurut SK Menpan No. 01/Kep/M. Pan/2001 dalam Sedarmayanti (2014:164) dijelaskan bahwa Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang dilakukan individu atau sekelompok dengan menekankan pada praktik teori menggunakan pendekatan Pelatihan untuk orang dewasa serta memiliki tujuan untuk meningkatkan dalam satu keterampilan maupun beberapa jenis keterampilan tertentu. Lebih rinci menurut Mangkunegara (2016:50), Pendidikan dan Pelatihan adalah proses Pendidikan dengan mempelajari pengetahuan teoritis dan konseptual yang ditujukan pada pegawai pelaksana guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang umum. Menurut Afandi (2018: 89) terdapat indikator pendidikan dan pelatihan terdiri dari : 1) Instruktur diklat, 2) Metode diklat, 3) Waktu diklat, 4) Manfaat diklat, 5) Pelaksanaan diklat.

#### **Stres Kerja**

Menurut Fahmi (2016:277), dijelaskan bahwa Stres Kerja adalah keadaan yang menekan jiwa dan diri seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga dapat berakibat pada gangguan kesehatannya. Sedangkan Siagian (2014:300) menjelaskan lebih rinci Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan pengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, serta kondisi fisik seseorang. Mangkunegara (2017:92-108) menjelaskan bahwa Stres Kerja merupakan suatu keadaan yang tertekan, baik secara fisik ataupun psikologis. Beberapa hal yang membuat karyawan kurang nyaman akan menimbulkan Stres Kerja. Senada dengan pernyataan ini, Stres Kerja antara lain emosi yang tidak terkontrol, perasaan tidak tenang, susah tidur, tekanan darah meningkat, mengalami gangguan pencernaan, gugup, cemas, tegang, dan merokok yang berlebihan. Adapun pendapat mengenai indikator stress kerja menurut Robbins dalam Amalia (2016:4) antara lain : 1) Tuntutan tugas, 2) Tuntutan peran, 3) Tuntutan antar pribadi, 4) Struktur organisasi, 5) Kepemimpinan organisasi.

#### **Motivasi Kerja**

Menurut Tegar (2019) menjelaskan bahwa Motivasi merupakan proses yang menerangkan tentang arah, intensitas, dan ketekunan seorang individu dalam menggapai tujuannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:141) menjelaskan bahwa Motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku individu agar mau bekerja secara giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal. Selanjutnya, pernyataan senada juga dijelaskan oleh Mulyadi (2015:89) bahwa yang dimaksud Motivasi

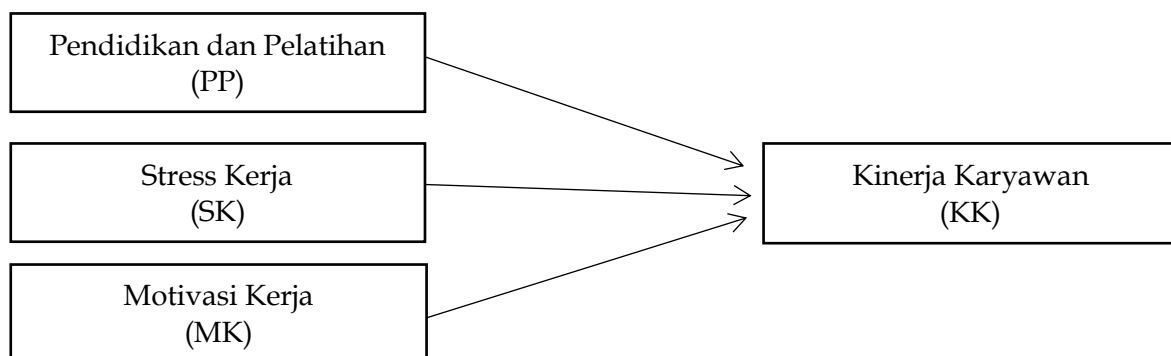
adalah dorongan yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan secara sadar serta semangat untuk mencapai target tertentu. Adapun indikator Motivasi Kerja yang dijelaskan Sunyoto (2015:194), antara lain : 1) Kebutuhan fisiologi, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan penghargaan, 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

### **Kinerja Karyawan**

Variabel terakhir yaitu Kinerja Karyawan, menurut Afandi (2018:83) menjelaskan bahwa yang di maksud Kinerja adalah hasil kerja yang mampu dicapai oleh individu atau kelompok orang di dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam tercapainya tujuan organisasi secara illegal dengan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral serta etika. Kasmir (2016) menjelaskan lebih rinci bahwa Kinerja merupakan hasil sebuah pekerjaan dan perilaku kerja yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan pada suatu periode tertentu. Senada dengan pernyataan di atas, Hamali (2016) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil sebuah pekerjaan yang memiliki hubungan secara kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Indikator Kinerja menurut Afandi (2018:89) antara lain : 1) Kuantitas hasil kerja, 2) Kualitas hasil kerja, 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, 4) Disiplin Kerja, 5) Inisiatif.

### **Rerangka Konseptual**

Rerangka konseptual atau kerangka pemikiran adalah salah satu kesatuan yang utuh, untuk mencari jawaban atas masalah – masalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan varibale dependen yang di teliti sehingga dapat dirumuskan sebuah pengembangan hipotesis :



Gambar. 1 Rerangka Konseptual

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam Sumarsono (2016), Kasmis (2016) memberikan pernyataan yang sama bahwa yang di maksud dengan pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan seorang karyawan supaya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dengan cara mengasah serta menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa yang di maksud Pendidikan dan Pelatihan bahwa dalam pengembangan SDM Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu faktor penting. Pendidikan dan Pelatihan berguna untuk menambah pengetahuan serta meningkatkan keterampilan bekerja sehingga produktifitas kerja meningkat.

Pendapat yang sama juga diutarakan oleh Sikula dalam Mangkunegara (2016), Najib (2015) menjelaskan bahwa Pendidikan dan Pelatihan adalah proses Pendidikan dengan

mempelajari pengetahuan teoritis dan konseptual yang ditujukan pada pegawai pelaksana guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang umum.

Berdasarkan pengertian di atas diketahui bahwa Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas, meningkatkan produktivitas, mendukung perencanaan SDM, memberikan kompensasi secara tidak langsung, meningkatkan moral anggota, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, meningkatkan perkembangan keahlian dan kemampuan personel, serta mencegah kadaluarsa pengetahuan dan kemampuan personel (Widodo 2015). Artinya, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Suherman (2018) melaporkan temuannya bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Bandung. Sedangkan hasil temuan Malik (2020) melaporkan temuannya bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun, secara parsial hanya Pelatihan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (Aqua).

Wiguna (2015) melaporkan temuannya bahwa Pendidikan dan Pelatihan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO). Sedangkan Mandang (2017) juga melaporkan temuannya bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Manado.

H1 : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur.

### **Hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam Fahmi (2016), Siagian (2014) memberikan pernyataan yang sama bahwa yang dimaksud dengan Stres Kerja adalah keadaan yang menekan jiwa dan diri seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga dapat berakibat pada gangguan kesehatannya. Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa yang di maksud Stres Kerja adalah kondisi yang tercipta karena ketegangan sehingga berpengaruh pengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Pendapat yang sama juga diutarakan oleh Mangkunegara (2017), Robbins dan Judge (2017:597) menjelaskan bahwa Stres Kerja merupakan suatu keadaan yang tertekan, baik secara fisik ataupun psikologis.

Berdasarkan pengertian di atas diketahui bahwa faktor penyebab dari Stres Kerja adalah tekanan kerja, faktor lingkungan, dan hubungan dengan rekan kerja. Artinya, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Wartono (2017) melaporkan temuannya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan majalah mother and baby. Demikian juga hasil temuan Giovanni (2015) juga melaporkan temuannya bahwa konflik peran, konflik kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.

Namun Wenur (2018) melaporkan temuannya bahwa Stres Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk cabang Manado. Sedangkan Julvia (2016) juga melaporkan temuannya bahwa Stres Kerja berpengaruh dengan Kinerja Karyawan.

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur.

## **Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam Tegar (2019), Hasibuan (2016) memberikan pernyataan yang sama bahwa yang dimaksud dengan Motivasi adalah proses yang menerangkan tentang arah, intensitas, dan ketekunan seorang individu dalam menggapai tujuannya. Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa yang dimaksud Motivasi adalah suatu dorongan yang dapat menyebabkan perilaku individu untuk mau bekerja secara giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal.

Pendapat yang sama juga diutarakan oleh Mulyadi (2015), Hamali (2016) menjelaskan bahwa Motivasi adalah dorongan yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan secara sadar serta semangat untuk mencapai target tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas diketahui bahwa Motivasi Kerja yang dilaksanakan oleh suatu organisasi bertujuan untuk dapat meningkatkan moral serta kepuasan kerja pada diri karyawan, dapat mempertahankan kestabilan Kinerja Karyawan pada perusahaan, dapat meningkatkan kedisiplinan pada diri karyawan, dapat mewujudkan suasana serta hubungan kerja yang baik, serta dapat mempertinggi rasa loyalitas, kreativitas, serta partisipasi karyawan. Artinya, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Putra (2018) melaporkan temuannya bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Demikian juga hasil temuan Sumantri (2016) juga melaporkan temuannya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara faktor-faktor variabel Motivasi Kerja dan variabel lingkungan kerja organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan pada usaha penjualan mobil bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan kabupaten Banyumas.

Farhah (2020) melaporkan temuannya bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Namun, Theodora (2015) melaporkan temuannya bahwa secara parsial variabel Motivasi relatedness dan growth berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi existence tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi relatedness menjadi variabel Motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:119) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan yang mempunyai kandidat masing-masing di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh (sensus). Sugiyono (2014) menjelaskan yang dimaksud sampling jenuh (sensus) merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai anggota sampel.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **1. Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan Pelatihan dalam penelitian ini adalah serangkaian kegiatan yang diberikan kepada karyawan merujuk pada pengetahuan, keterampilan, peningkatan sikap, dan perilaku seseorang sehingga didalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan diharapkan seluruh peserta akan memiliki kompetensi paska dilakukannya pelatihan.

## **2. Stres Kerja**

Stres Kerja dalam penelitian ini adalah kondisi ketegangan yang di alami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang menyebabkan menciptakan adanya tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan sehingga berpengaruh pada fisik, psikologi, dan perilaku karyawan.

## **3. Motivasi Kerja**

Motivasi dalam penelitian ini adalah semangat atau dorongan yang muncul pada seseorang individu untuk merangsang melakukan tindakan atau kegiatan agar tujuan daripada organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

## **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam penelitian ini adalah kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga hasil pencapaian tujuan yang diharapkan maksimal.

### **Teknik Pengumpulan data**

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan penulis menggunakan metode skala likert.

Menurut Sugiyono (2017:199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini peneliti langsung terjun kelapangan sehingga mendapatkan jawaban responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:93) mengatakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau responden tentang fenomena sosial.

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jawaban responden pada setiap pertanyaan dari masing-masing variabel dari penyebaran kuesioner yang dilakukan. Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (mean). Berikut Formula regresi linier berganda :

$$Kk = a + b1Pp + b2Sk + b3Mk + e$$

Keterangan :

Kk = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi Pp

b2 = Koefisien regresi Sk

b3 = Koefisien regresi Mk

Pp = Pendidikan dan Pelatihan (Independent Variable)

Sk = Stres Kerja (Independent Variable)

Mk = Motivasi Kerja (Independent Variable)

e = Kesalahan atau gangguan

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **Hasil Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2016:45). Searah dengan pernyataan di atas, Sugiyono (2014:384) menjelaskan lebih rinci bahwa suatu instrumen bisa dikatakan valid apabila mempunyai validitas tinggi yaitu

korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel, dan sebaliknya instrumen dianggap tidak valid apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  Tabel.

Tabel. 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	$r$ hitung	$r$ Tabel	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (PP)	PP1.1	0,754	0,3338	Valid
	PP1.2	0,490	0,3338	Valid
	PP1.3	0,613	0,3338	Valid
	PP1.4	0,728	0,3338	Valid
	PP1.5	0,857	0,3338	Valid
Stres Kerja (SK)	SK2.1	0,853	0,3338	Valid
	SK2.2	0,841	0,3338	Valid
	SK2.3	0,860	0,3338	Valid
	SK2.4	0,757	0,3338	Valid
	SK2.5	0,799	0,3338	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK3.1	0,741	0,3338	Valid
	MK3.2	0,581	0,3338	Valid
	MK3.3	0,636	0,3338	Valid
	MK3.4	0,679	0,3338	Valid
	MK3.5	0,740	0,3338	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK4.1	0,708	0,3338	Valid
	KK4.2	0,774	0,3338	Valid
	KK4.3	0,781	0,3338	Valid
	KK4.4	0,752	0,3338	Valid
	KK4.5	0,817	0,3338	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas bisa terlihat bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, semua item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan variabel memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel sebesar 0,3338. Sehingga keseluruhan variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas disebut juga uji ketepatan (konsisten) adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang diamati. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha berada lebih besar dari 0,60. Dari hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini :

Tabel. 2  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
1	Pendidikan dan Pelatihan (PP)	0,704	0,6	Reliabel
2	Stres Kerja (SK)	0,874	0,6	Reliabel
3	Motivasi Kerja (MK)	0,701	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (KK)	0,823	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen dan dependen memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden sudah sangat representatif dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (reliabel) dan dapat digunakan untuk penelitian.

### Analisis Model dan Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linear Berganda



Perhitungan regresi linier berganda antara Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dibantu program SPSS 21 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 3  
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.317	1.727		5.395	.000
	Pendidikan dan Pelatihan	.175	.062	.322	2.839	.008
	Stres Kerja	-.360	.103	.407	-3.506	.001
	Motivasi Kerja	.252	.059	.495	4.264	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2021

$$KK = 9,317 + 0,175 PP - 0,360 SK + 0,252 MK + e$$

a. Konstanta ( $\alpha$ )

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang terjadi yaitu sebesar +9,317 artinya jika variabel Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan sebesar +9,317.

b. Koefisien Regresi Pendidikan dan Pelatihan (PP)

Besarnya nilai koefisien regresi Pendidikan dan Pelatihan (PP) sebesar + 0,175 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara Pendidikan dan Pelatihan (PP) terhadap Kinerja Karyawan. Tanda positif menunjukkan bahwa apabila Pendidikan dan Pelatihan meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

c. Koefisien Regresi Stres Kerja (SK)

Besarnya nilai koefisien Stres Kerja (SK) sebesar - 0,360 menunjukkan adanya hubungan negatif atau tidak searah antara Stres Kerja (SK) terhadap Kinerja Karyawan. Tanda negatif menunjukkan apabila Stres Kerja (SK) meningkat, maka Kinerja Karyawan menurun.

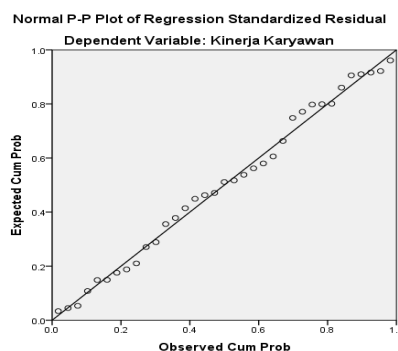
d. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (MK)

Besarnya nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar +0,252 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan. Tanda positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**a. Pendekatan Grafik**



Sumber: Data Primer diolah, 2021

Gambar. 2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Berdasarkan Gambar 2 di atas dapat disimpulkan bahwa titik titik menyebar di area garis diagonal, sehingga berdasarkan teori uji normalitas, analisis ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

## b. Analisis Statistik Non Parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Tabel. 4  
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74591835
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.158
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.527

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig. sebesar 0,527 yang artinya lebih besar dari  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data pada tabel tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan penelitian.

## Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dengan melihat sebagai berikut : apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $\geq 10$ , maka terjadi multikolinieritas, apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $\leq 10$ , maka tidak multikolinieritas. Apabila nilai Tolerance (TOL)  $\geq 0,1$ , maka tidak terjadi multikolinieritas, apabila nilai Tolerance (TOL)  $\leq 0,1$ , maka terjadi multikolinieritas. Dapat diuji dengan melihat angka tolerance dan VIF, ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel. 5  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Keterangan
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Pendidikan dan 1 Pelatihan	0.999	1.001	Non Multikolinieritas
Stres Kerja	0.953	1.049	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.953	1.049	Non Multikolinieritas

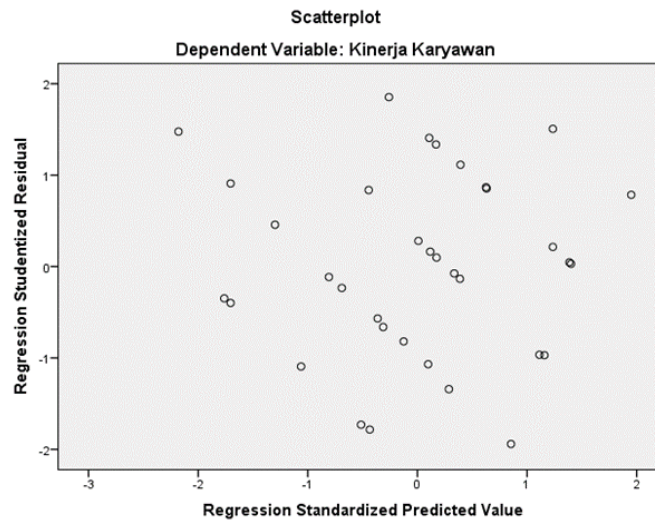
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan dari data Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja dinyatakan bebas multikolinieritas karena semua variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi homoskedastisitas dengan melihat grafik scatterpot. Adanya heteroskedastisitas memiliki ciri yaitu terdapat pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y) menandakan terjadinya homoskedastisitas. Hasil heteroskedasitas dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Data Primer diolah, 2021

Gambar. 3

Hasil Uji Heteroskedastistas

Berdasarkan dari hasil gambar 3 di atas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas pada penyebaran data tersebut, serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskidasitas pada penelitian ini.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut :

Tabel. 6  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.625	3	9.542	15.636	.000 <sup>b</sup>
	Residual	18.917	31	.610		
	Total	47.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 15,636 dan Ftabel 2,91 maka dapat disimpulkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0,05) yang dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu

Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sehingga model ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan yang dinyatakan dalam nilai koefisien determinasi. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel. 7  
Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	0.602	0.564	0.781

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan dari data pada Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,776 Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel independen memberikan pengaruh variabel dependen yaitu kinerja karyawan karena  $> 0,50$ . Nilai R Square sebesar 0,602 atau 60,2%, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja adalah sebesar 60,2% dan sisanya 39,8% bisa dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (*t-test*)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel. 8  
Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Keterangan
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9.317	1.727		5.395	0.000	
1 Pendidikan dan Pelatihan	0.175	0.062	0.322	2.839	0.008	Signifikan
Stres Kerja	-0.360	0.103	0.407	-3.506	0.001	Signifikan
Motivasi Kerja	0.252	0.059	0.495	4.264	0.000	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji t pada Tabel 8, maka dapat disimpulkan bahwa :

a. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari Tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang bernilai positif dan nilai signifikannya untuk Pendidikan dan Pelatihan adalah  $\alpha = 0,008 < 0,05$  dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari Tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang bernilai negatif nilai signifikannya untuk Stres Kerja adalah  $\alpha = 0,001 < 0,05$  dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari Tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang bernilai positif dan nilai signifikannya untuk Motivasi Kerja adalah  $\alpha = 0,000 < 0,05$  dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil hipotesis dapat diketahui bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki tingkat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bukti karena Pendidikan dan Pelatihan memiliki nilai signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa Pendidikan dan Pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi.

Menurut Sumarsono dalam Sinambela (2016:169) bahwa dalam pengembangan SDM Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu faktor penting. Pendidikan dan pelatihan berguna untuk menambah pengetahuan serta meningkatkan keterampilan bekerja sehingga produktifitas kerja meningkat, sedangkan menurut Mangkunegara (2016:50), Pendidikan dan pelatihan adalah proses Pendidikan dengan mempelajari pengetahuan teoritis dan konseptual yang ditujukan pada pegawai pelaksana guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang umum. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti tingkat Pendidikan dan Pelatihan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2018) yang menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain bahwa peningkatan Pendidikan dan Pelatihan Karyawan akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan, begitupun sebaliknya penurunan Pendidikan dan Pelatihan Karyawan akan diikuti dengan menurunnya Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur.

### **Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa Stres Kerja memiliki tingkat pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bukti karena Stres Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja khususnya di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur berdampak terhadap Kinerja Karyawan, dimana Stres Kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan yang drastis. Jadi apabila perusahaan ingin merahi kinerja yang optimal di dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan haruslah memperhatikan tingkat Stres Kerja karyawannya, Stres Kerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan kepada karyawannya dan dapat meningkatkan hasil kerja individu dalam pencapaian Kinerja.

Menurut Fahmi (2016:277), dijelaskan bahwa Stres Kerja adalah keadaan yang menekan jiwa dan diri seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga dapat berakibat pada gangguan kesehatannya. Sedangkan Siagian (2014:300) menjelaskan lebih rinci Stres Kerja

merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan pengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, serta kondisi fisik seseorang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Julvia (2016) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala Stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi tingkat Stres Kerja yang dimiliki karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur, maka semakin rendah Kinerja Karyawan yang akan terbentuk. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat Stres Kerja yang dimiliki karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan yang akan terbentuk.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil hipotesis dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki tingkat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bukti karena motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika tidak ada Motivasi Kerja dari dalam dirinya seseorang maka tidak akan ada dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja dengan baik. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Tegar (2019) menjelaskan bahwa Motivasi merupakan proses yang menerangkan tentang arah, intensitas, dan ketekunan seorang individu dalam menggapai tujuannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:141) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku individu agar mau bekerja secara giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan artinya semakin besar Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan Kinerja dari karyawan tersebut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terdapat keterbatasan-keterbatasan yang bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga penulis mengharapkan partisipasi aktif penelitian berikutnya untuk

meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dll.

2. Dalam penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur. Hasil penelitian ini kemungkinan akan berbeda jika dilakukan pada wilayah lain.
3. Dalam proses penyebaran kuesioner, responden mengisi item pernyataan kuesioner dengan terburu-buru dan kurang memahami isi dari pernyataan kuesioner yang menyebabkan jawaban yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan kenyataan sesungguhnya sehingga peneliti memerlukan waktu untuk memperbaiki.

## **Saran**

### **Bagi PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur**

- a. Perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh instansi terhadap para karyawan yang sudah mengikuti diklat sehingga dapat mengetahui apa yang telah didapatkan karyawan selama diklat dan mengetahui apa yang perlu diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Penanganan Stres Kerja yang baik pada seluruh karyawan perlu ditingkatkan, karena dengan adanya penanganan Stres Kerja yang baik terhadap karyawan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.
- c. Dalam meningkatkan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diharapkan pihak PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur memperhatikan lagi bentuk Motivasi Kerja karyawannya seperti prestasi, karena apabila karyawan merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan meningkat, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi.

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penulis hanya menggunakan variabel independen tertentu saja yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya penulis dapat menambah variabel independen atau variabel dependen agar hasil yang diperoleh dalam menulis penelitian dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amalia, U., I. W. Suwendra, dan I. W. Bagia. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen*. Vol 4. No 4.
- Amstrong M dan Baron. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas. 2003. *Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*.
- Fahmi dan Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farhah, A., Ahiri, J., Ilham, M. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Onlien Program Studi Pendidikan Ekonomi 5(1): 1 – 7*.
- Fath dan Fahmi. 2016. Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 5, No 11.
- Ghozali dan Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Giovanni, T. M., Kojo, C., Lengkong, V. P. K. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal Emba 3(3): 90 - 98*.

- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Harini, S., Sudarijati, Kartiwi, N. 2018. Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*. Vol.03 Issue 10.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julvia, C. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS* 16(1): 59 – 72.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Malik, D. A., A. Tumbel., I. Trang. 2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA). *Jurnal EMBA* 8(1): 2189 – 2197.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., Walangitan, M. D. B. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA* 5(3): 4324 – 4334.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Reflika Diatama.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta
- Najib dan Mohammad. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nawawi dan Hadari. 2015. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. 1 (4): 667-678
- Pasih dan Noordiansah. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat*. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Jakarta, Pemerintah Republik Indonesia.
- Poltak S. dan Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Pratiwi, D. M., & Wahyuningtyas, R. 2016. *Karyawan Studi Pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk*. Divisi, 1–10.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Putra, U., Hasanuddin, B., Wirastuti, W. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* 4(1): 1 – 10.
- Reksohadiprodjo. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BFPE.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13. Jilid 1 Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sondang P. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, U. D. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BNI SYARIAH Cabang Bandung. *JISPO* 8(2): 240 – 265.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumantri, P. E. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Pro Bisnis* 9(2): 1 – 15.



- Sunyoto dan Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia:Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta:CAPS (ind mot).
- Sutrisno dan Edy 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tegar, N. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: QUADRANT.
- Thaif dan Ilham. et al. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*. Vol. 7, No. 11.
- Theodora, O. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora* 3(2): 187 – 195.
- Wartono, T. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 4(2): 41 - 55.
- Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L. 2018. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA* 6(1): 51 - 60.
- Widodo dan S. Eko, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wiguna, I. D. G. E. C. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Unud* 4(9): 2527 – 2543.