

PENGARUH PELATIHAN DAN TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI METEOROLOGI, KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA WILAYAH II KOTA TANGERANG SELATAN

Ramadhan Dwi Cahyo Hanafi ^{*1}

Johan Maulana ²

^{1,2} Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang^{1,2}

*e-mail : ramadhandwi344@gmail.com¹, dosen02344@unpam.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan tekanan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Kota Tangerang Selatan secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh pegawai BMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan dijadikan responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 31,2%, dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,941 > 1,665)$. Tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2%, dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,865 > 1,665)$. Pelatihan dan tekanan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 16,809 + 0,208X_1 + 0,461X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,4%, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(34,629 > 3,115)$.

Kata Kunci: Pelatihan, Tekanan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of training and work stress on employee performance at the Meteorology, Climatology, and Geophysics Agency (BMKG) Region II, South Tangerang City partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique employed was saturated sampling, in which all employees of BMKG Region II South Tangerang City were used as respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this study indicate that training has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 31.2%, and the hypothesis test shows that the t -value is greater than the t -table value $(5.941 > 1.665)$. Work stress also has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 44.2%, and the hypothesis test shows that the t -value is greater than the t -table value $(7.865 > 1.665)$. Simultaneously, training and work stress have a significant effect on employee performance, as indicated by the regression equation $Y = 16.809 + 0.208X_1 + 0.461X_2$. The coefficient of determination is 47.4%, while the remaining 52.6% is influenced by other factors outside this study. The hypothesis testing shows that the F -value is greater than the F -table value $(34.629 > 3.115)$.

Keywords: Training, Work Pressure, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Badan Meteorologi, Klimatologi dan geofisika (BMKG) merupakan badan yang memiliki peran penting dalam menyediakan informasi yang berkaitan dengan cuaca, iklim dan geofisika bagi kepentingan masyarakat serta berbagai sektor seperti transportasi, pertanian dan mitigasi bencana. Dengan tugas yang krusial tersebut, kinerja pegawai BMKG menjadi faktor utama dalam menjamin ketepatan dan kecepatan informasi yang disampaikan.

Pelatihan pegawai merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan pegawai agar dapat bekerja lebih optimal. Pelatihan yang baik akan membantu pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya serta menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaannya. Namun, keberhasilan

pelatihan meningkatkan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, salah satunya adalah tekanan kerja.

Tekanan kerja merupakan kondisi yang sering dihadapi oleh pegawai, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut ketelitian tinggi. Pegawai BMKG harus bekerja dibawah tekanan untuk memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu, terutama dalam situasi darurat seperti peringatan dini bencana alam. Tekanan kerja yang tinggi dapat berdampak positif jika mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, tetapi dapat berdampak negatif jika tekanan yang dialami terlalu besar dan tidak dapat dikelola dengan baik.

Penelitian ini penting untuk dilakukan supaya Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) dapat lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan Pelatihan dan Tekanan kerja. Dengan adanya pemahaman ini, Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Kota Tangerang Selatan dapat memerhatikan bagaimana keseimbangan kehidupan kerja pegawai dan bagaimana pegawai dapat mengatasi tekanan kerja yang harus dihadapi setiap saat.

Kinerja suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2019:22) penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang di hendaki kinerja. Selanjutnya menurut Hasibuan (2020:30) berpendapat bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat pegawai mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Dari beberapa pendapat para ahli yang diatas bahwa di simpulkan bahwa sangat penting perusahaan melakukan penilaian kinerja pegawai karena merupakan penentu secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi yang terkait dengan sasaran. Standar dan kriteria telah ditetapkan sebelumnya.

Pada indikator kualitas kerja, capaian karyawan sebesar 86,95% pada tahun 2021 dan sedikit menurun menjadi 85,34% pada tahun 2022 hingga 2023. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas hasil pekerjaan karyawan masih cukup baik dan stabil, tetapi belum menunjukkan peningkatan signifikan sehingga diperlukan strategi peningkatan kualitas, seperti pelatihan teknis dan evaluasi berkala terhadap hasil kerja.

Indikator kuantitas kerja menunjukkan penurunan dari 89,00% pada tahun 2021 menjadi 85,11% pada tahun 2022 dan 2023. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum mampu mempertahankan produktivitas kerja sesuai target. Faktor beban kerja, efisiensi proses, serta kemampuan manajemen waktu diduga menjadi variabel yang mempengaruhi penurunan tersebut.

Indikator pelaksanaan pekerjaan juga terlihat mengalami penurunan. Tahun 2021 mencapai 86,53%, kemudian turun menjadi 85,21% pada tahun 2022 dan bertahan pada angka yang sama di tahun 2023. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas masih berjalan cukup efektif, namun belum ada perkembangan dalam hal kemandirian kerja dan kesesuaian prosedur operasional.

Pada indikator tanggung jawab, capaian kinerja pada tahun 2021 sebesar 88,43%, kemudian turun menjadi 85,00% pada tahun 2022 dan tetap pada angka tersebut di tahun 2023. Penurunan ini mengindikasikan adanya faktor yang memengaruhi kedisiplinan dalam penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap aturan, dan komitmen dalam mencapai target.

Pada indikator ketepatan waktu menunjukkan tren yang lebih baik dibanding indikator lainnya. Dari capaian 81,24% pada tahun 2021, meningkat menjadi 84,67% pada tahun 2022 dan stabil pada tahun 2023. Peningkatan ini mengindikasikan adanya perbaikan dalam manajemen waktu karyawan serta kesadaran terhadap kedisiplinan hadir dan menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline.

Indikator terakhir, yaitu hubungan antar perseorangan, menunjukkan peningkatan dari 80,29% pada tahun 2021 menjadi 83,44% pada tahun 2022 dan bertahan hingga tahun 2023. Hal ini menunjukkan komunikasi dan kerja sama tim telah berkembang ke arah yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Dari penjabaran hasil tersebut dalam melihat pelatihan dan tekanan kerja pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan, dengan pra-

survey yang disebar sebanyak 40 pegawai, masih terdapat beberapa aspek yang belum berjalan optimal. Hasil penyebaran kuesioner pra-survey menunjukkan bahwa pada indikator pelatihan, sebagian besar pegawai sudah memahami tujuan pelatihan (97%) dan menilai pelatih memiliki kompetensi yang baik (85%), namun interaksi antar peserta pelatihan masih rendah yaitu hanya 37% pegawai yang menilai interaksi berjalan dengan baik.

Sementara itu, pada indikator tekanan kerja, ditemukan bahwa beban kerja menjadi faktor paling menonjol dengan 53% pegawai menyatakan beban kerja melebihi kapasitas waktu kerja yang tersedia. Presentase kedua tertinggi terdapat pada indikator ketidakcocokan pekerjaan dan pekerjaan yang berbahaya, dimana 40% pegawai merasa tugas yang diberikan tidak sesuai keahlian dan memiliki risiko bahaya. Selain itu, faktor perfeksionisme dalam diri pegawai juga cukup tinggi (77%), sehingga dapat menjadi pemicu munculnya tekanan kerja.

Penulis mengambil kesimpulan melalui kuesioner pra-survey yang disebar kepada pegawai BMKG Wilayah II bahwa masih adanya beban kerja yang berlebihan, kurangnya kecocokan pekerjaan, serta lemahnya interaksi antar pegawai dalam pelatihan menjadi sebab belum maksimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas. Permasalahan tekanan kerja yang terjadi pada individu pegawai sering kali berbeda-beda, tergantung pada pembagian waktu kerja dan perbedaan jenis pegawai, yaitu pegawai reguler dan pegawai operasional.

Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam menyediakan informasi terkait cuaca, iklim, dan geofisika di Indonesia. BMKG memiliki peran penting dalam menyampaikan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada masyarakat guna mendukung berbagai sektor, termasuk penerbangan, pelayaran, pertanian, dan mitigasi bencana. Dalam menjalankan tugasnya, BMKG terus berupaya meningkatkan kualitas layanan dan kompetensi sumber daya manusia melalui berbagai program pelatihan serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan.

Kinerja pegawai BMKG terus menunjukkan peningkatan dalam berbagai aspek, seperti akurasi informasi, kepuasan masyarakat, dan pemahaman masyarakat terhadap informasi meteorologi, klimatologi, dan geofisika (MKG). Hal ini tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan yang efektif. Namun, di sisi lain, tekanan kerja yang dialami pegawai BMKG juga mengalami peningkatan, yang ditunjukkan dengan meningkatnya beban kerja, stres kerja, serta jam lembur, sementara tingkat kepuasan kerja mengalami penurunan. Oleh karena itu, BMKG perlu mengimplementasikan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih baik serta meningkatkan kesejahteraan pegawai agar kinerja tetap optimal dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas.

METODE

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk megungkapkan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Menurut Sugiyono (2020:35) "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu".

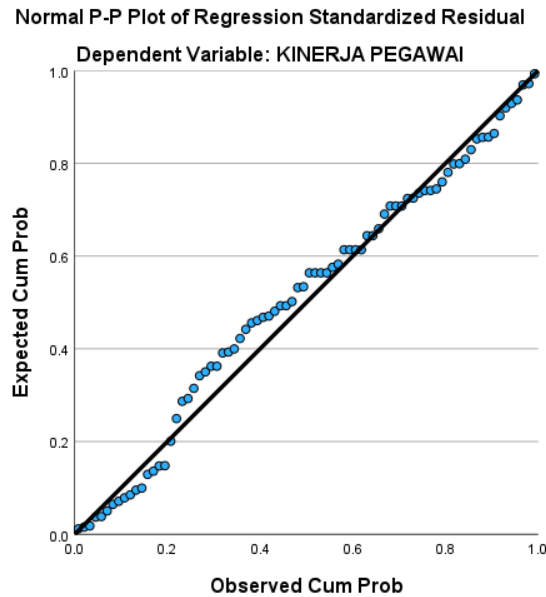
Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2020:36) yaitu "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Dengan menggunakan metode survei untuk melakukan penelitian, penulis dapat memperoleh fakta dari fenomena yang timbul dan mencari keterangan secara faktual. Operasional variabel penelitian metode survei menggunakan pertanyaan atau pernyataan terstruktur dan sistematis yang sama kepada kelompok tertentu secara tertutup sesuai dengan sasaran penelitian sehingga data yang diperoleh dari responden akan dicatat, diolah, dan

dianalisis. Langkah untuk melakukan metode survei diawali dengan mengumpulkan data, mengklasifikasikan data, menganalisis data dan kemudian membuat kesimpulan dan menyusun laporan dari rangkaian penelitian yang telah dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas Data

Perhitungan yang dilakukan dibuktikan kembali dengan melakukan pengujian dengan uji Kolmogorov-smirnov (K-S). Uji tersebut dilakukan guna meyakini sebuah hasil akhir yang baik.

Uji Kolmogorov-smirnov (K-S) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah sampel berasal dari suatu populasi yang memiliki sebaran data tertentu atau mengikuti distribusi statistik tertentu atau bisa dikatakan sebagai bentuk pembuktian apakah suatu data atau sebaran memiliki nilai signifikan $> 0,05$ atau berdistribusi normal. Peneliti melampirkan gambar uji Kolmogorov-smirnov (K-S) dengan *software* SPSS versi 29 sebagai berikut :

**Tabel 1. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.55215012
Most Extreme Differences	Absolute		.080
	Positive		.055
	Negative		-.080
Test Statistic			.080
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.228
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.217
		Upper Bound	.239

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Dapat dilihat pada gambar di atas. Nilai signifikannya berada pada nilai 0,2 yang artinya nilai signifikansi > 0,05. Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada variable Pelatihan (X1), Tekanan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN	.598	1.671
	TEKANAN KERJA	.598	1.671

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Dari table di atas, menunjukkan bahwa nilai VIF semua variable bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu variable Pelatihan dan Tekanan Kerja sebesar 1.671 sedangkan untuk nilai *tolerance* semua variable bebas lebih dari 0.1 yaitu sebesar 0,598 di kedua variable, yang berarti tidak terjadi gejala atau kendala atas multikolinearitas diantara variable bebas dalam pengujian yang dilakukan peneliti. Uji tersebut telah diperhitungkan dengan baik demi mendapatkan hasil yang mampu dibuktikan kebenarannya.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber : Sugiyono (2020:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.474	.460	2.58508	2.401

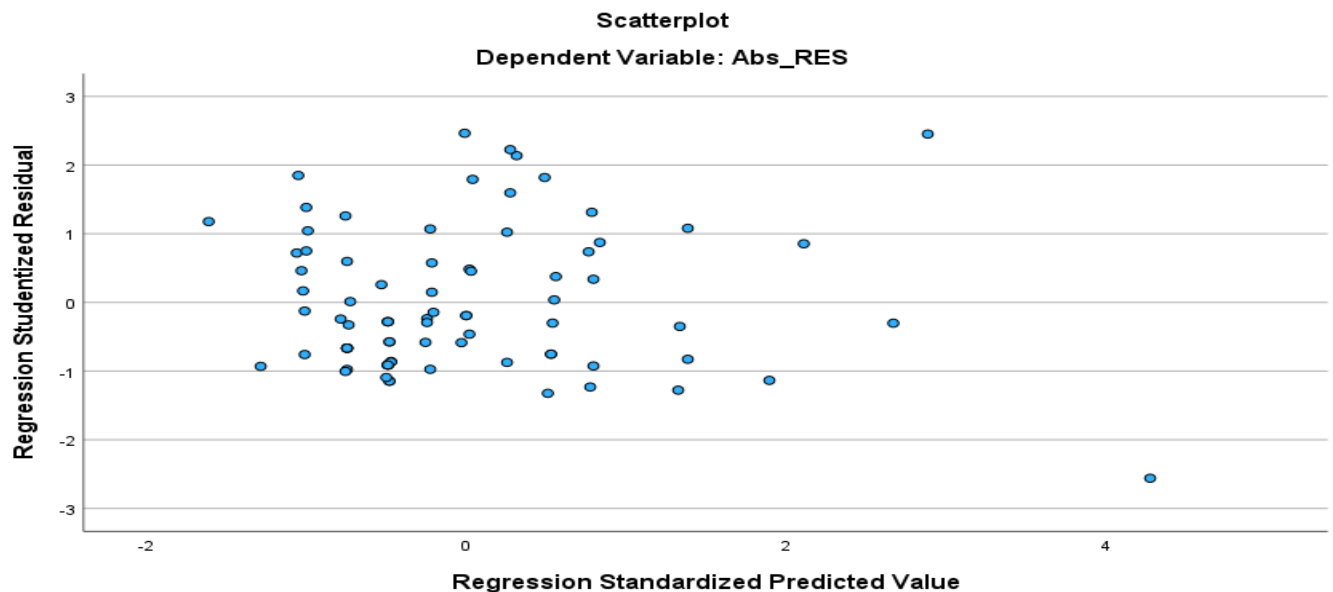
a. Predictors: (Constant), TEKanan KERJA, PELATIHAN PEGAWAI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model uji ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,401 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Hasil uji *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis regresi linear

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan (X1) Dan Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.977	4.294		5.816	<,001
	PELATIHAN	.508	.085	.558	5.941	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 24,977 + 0,508X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 24,977 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja pegawai sebesar 24,977 poin.
- Nilai koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,508 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel pelatihan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,508 poin.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Tekanan Kerja (X2) Dan Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.767	3.781		5.493	<,001
	TEKANAN KERJA	.589	.075	.665	7.865	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,767 + 0,589X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,767 diartikan bahwa jika variabel tekanan kerja (X2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja pegawai sebesar 24,977 poin.
- Nilai koefisien regresi tekanan kerja (X2) sebesar 0,589 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel Tekanan kerja (X2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,589 poin.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Simultan Variabel Pelatihan(X1) dan Tekanan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.809	4.135		4.065	<,001
	PELATIHAN	.208	.097	.228	2.137	.036
	TEKANAN KERJA	.461	.095	.520	4.868	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan table di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :
 $Y = 16,809 + 0,208X_1 + 0,461X_2$

Persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 16,809 diartikan bahwa jika variable pelatihan (X1) dan tekanan kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 16,809.
- Nilai pelatihan (X1) sebesar 0,208 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable tekanan kerja (X2), maka setiap peningkatan pada variable pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,208.
- Nilai tekanan kerja (X2) sebesar 0,461 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable pelatihan (X1), maka setiap peningkatan pada variable tekanan kerja (X2) akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,461.

6. Analisis Korelasi (R)

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisiensi yang ditentukan besar atau kecil, maka terdapat pedoman dan ketentuan sebagai berikut :

7. Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antar variable secara parsial pada Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan sebagai berikut :

Tabel 8. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,2 – 0,399	Rendah
0,4 – 0,599	Sedang
0,6 – 0,799	Kuat
0,8 – 1	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations	
PELATIHAN		PELATIHAN	KINERJA PEGAWAI
	Pearson Correlation	1	.558**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	80	80

KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	80	80

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

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada table di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,558 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,4 – 0,599 artinya variable tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sedang.

8. Korelasi Berganda

Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antar variable secara simultan pada Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Tekanan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.460	2.58508

a. Predictors: (Constant), TEKanan KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada table diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisiensi korelasi (R) sebesar 0,688 atau 68,8%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh kinerja pegawai (Y) sebesar 68,8% yang dipengaruhi oleh pelatihan (X1) dan tekanan kerja (X2) merupakan hubungan yang positif dan tingkat hubungan yang kuat dengan nilai interval 0,6 – 0,799.

9. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Pelatihan (X1)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.312	.303	2.93720

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.27, koefisien determinasi 0,312. Menunjukkan Pelatihan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 31,2% sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Tekanan Kerja (X2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.435	2.64353

a. Predictors: (Constant), Tekanan Kerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.26, koefisien determinasi 0,442. Menunjukkan Pelatihan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 44,2% sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Pelatihan (X1) Tekanan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.460	2.58508
a. Predictors: (Constant), TEKANAN KERJA, PELATIHAN				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber : Olah Data SPSS Versi 29

Hasil perhitungan determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R² yang diperoleh sebesar 0,474 atau sebesar 47,4%. Hal ini berarti 47,4% variasi variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan tekanan kerja, sedangkan sisanya 52,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi, motivasi, disiplin, produktivitas, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

10. Uji Hipotesis

11. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 14. Hasil Uji T Antara Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.977	4.294		5.816	<,001
	PELATIHAN	.508	.085	.558	5.941	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Pengujian hipotesis 1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel bahwa t-hitung 5,941 > t-tabel atau secara signifikan 0,001 < 0,05 dengan demikian Ha1 diterima dan Ho1

Tabel 15. Hasil Uji T Antara Variabel Tekanan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.767	3.781		5.493	<,001
	TEKANAN KERJA	.589	.075	.665	7.865	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Pengujian hipotesis 2 : terdapat pengaruh positif dan signifikan tekanan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel bahwa t-hitung 7,865 > t-tabel atau secara signifikan 0,001 < 0,05 dengan demikian Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pada tekanan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

12. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 16. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	462.823	2	231.412	34.629	<,001 ^b
	Residual	514.564	77	6.683		
	Total	977.387	79			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), TEKANAN KERJA, PELATIHAN

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan bersama-sama terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji f. Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil F-hitung 34,629 > 3,115 (f-tabel) atau hasil 0,01(hasil uji f) < 0,05 (signifikansi) dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima dan Ho3 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan (X1) dan Tekanan kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Balai Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan

13. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 16,809 + 0,208X_1$, dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,558 yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat hubungan yang sedang antara satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,474 atau 47,4% dan faktor lain yang memengaruhi sebesar 52,6% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel atau 5,941 > 1,66488 Oleh karena itu, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, yang menunjukkan bahwa Pelatihan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian, Tarmizi Gadeng dan Nadiatul Hikmah Ramadhani (2022) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

2. Pengaruh Tekanan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 16,809 + 0,461X_2$, dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat hubungan yang sedang antara satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,474 atau 47,4% dan faktor lain yang memengaruhi sebesar 52,6% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel atau 7,865 > 1,66488 Oleh karena itu, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, yang menunjukkan bahwa Tekanan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Immanuel (2024) menyatakan bahwa Tekanan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pos Indonesia Yogyakarta.

3. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Tekanan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan tekanan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,809 + 0,208X_1 + 0,461X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,688 artinya memiliki hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 47,4% dan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh F-hitung > F-tabel atau 34,629 > 3,115. Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian, Latri Frinelva (2020) menyatakan bahwa variabel Pelatihan dan Tekanan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t-hitung (5,941) > t-tabel (1,66488) dan signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula

tingkat kinerja yang dihasilkan. Pelatihan efektif mampu meningkatkan keterampilan, motivasi, dan rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.

2. Berdasarkan hasil uji parsial, tekanan kerja memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t -hitung (7,865) > t -tabel (1,66488) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dalam batas tertentu dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Namun, tekanan yang berlebihan berpotensi menurunkan kinerja apabila tidak dikelola dengan baik.
3. Hasil uji F menunjukkan nilai F -hitung (34,629) > F -tabel (3,115) dengan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,474 menunjukkan bahwa 47,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan dan tekanan kerja, sementara sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan yang efektif dan pengelolaan tekanan kerja yang tepat berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan tekanan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan. Meskipun hasil yang diperoleh telah memberikan gambaran empiris yang cukup jelas, namun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil dan pengembangan penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Keterbatasan variabel penelitian
Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas, yaitu pelatihan dan tekanan kerja, dalam menjelaskan kinerja pegawai. Sementara itu, terdapat faktor lain yang secara teoritis maupun empiris juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi serta gaya kepemimpinan yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal tersebut membatasi kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai secara lebih komprehensif.
2. Keterbatasan responden dan lingkup penelitian
Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan dengan jumlah responden sebanyak 80 responden. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas untuk instansi atau organisasi lain, baik di lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah lain maupun lembaga pemerintahan yang memiliki karakteristik berbeda.
3. Keterbatasan metode pengumpulan data
Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan pernyataan yang tertutup. Teknik ini berpotensi menimbulkan bias persepsi responden, karena jawaban yang diberikan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi objektif di lapangan. Selain itu, penggunaan instrument tunggal tanpa dukungan wawancara mendalam membatasi kedalaman informasi yang diperoleh.
4. Keterbatasan waktu dan kondisi penelitian
Pengumpulan data dilakukan dalam kurun waktu yang relative singkat dan pada periode tertentu, sehingga belum mampu menangkap perubahan dinamika pelatihan dan tekanan kerja yang mungkin terjadi dari waktu ke waktu. Faktor situasional seperti beban kerja musiman atau kebijakan organisasi saat penelitian berlangsung juga dapat memengaruhi hasil penelitian.
5. Keterbatasan analisis statistik
Analisis yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada regresi linear berganda. Meskipun metode ini mampu menunjukkan hubungan antar variabel secara simultan dan parsial, namun belum mengungkapkan hubungan mediasi atau moderasi yang terjadi antar variabel. Penggunaan pendekatan analisis yang lebih kompleks, seperti *structural equation modelling* (SEM), dapat memberikan hasil yang lebih mendalam di penelitian mendatang

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan dan tekanan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Kuesioner, indikator peserta pelatihan dengan pernyataan “peserta pelatihan menunjukkan antusiasme dalam mengikuti pelatihan” memperoleh nilai rata-rata (mean) terendah sebesar 4,01 dibandingkan indikator pelatihan lainnya. Rendahnya skor pada indikator tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang mengikuti pelatihan belum dengan antusias penuh. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti materi pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, metode penyampaian yang kurang menarik, atau jadwal pelatihan yang bertepatan dengan beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen dapat meningkatkan antusiasme peserta pelatihan dengan cara menyesuaikan materi pelatihan sesuai kebutuhan pegawai, menggunakan metode pelatihan yang lebih interaktif, serta memilih waktu pelaksanaan pelatihan yang tidak mengganggu aktivitas kerja utama.
2. Berdasarkan hasil penelitian, pada indikator pekerjaan yang berbahaya dengan pernyataan “perusahaan menyediakan perlindungan yang memadai terhadap bahaya kerja” diperoleh nilai rata-rata (mean) terendah sebesar 4,07 dibandingkan pernyataan lainnya pada indikator tersebut. Rendahnya skor pada pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa perlindungan terhadap risiko dan bahaya kerja perlu ditingkatkan. Hal ini dapat disebabkan oleh keterbatasan fasilitas keselamatan kerja, kurangnya sosialisasi terkait prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3), atau belum meratanya penggunaan alat pelindung diri dalam aktivitas kerja tertentu. Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen lebih meningkatkan upaya perlindungan keselamatan kerja melalui penyediaan fasilitas dan alat pelindung diri yang memadai, pelaksanaan pelatihan keselamatan kerja secara berkala, serta pengawasan yang lebih ketat terhadap penerapan standar K3.
3. Berdasarkan hasil penelitian, pada indikator kualitas kerja dengan pernyataan “pekerjaan selalu diselesaikan dengan kualitas terbaik” diperoleh nilai rata-rata (mean) terendah sebesar 4,02 dibandingkan pernyataan lain dalam indikator kualitas kerja. Skor terendah pada pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum secara konsisten mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan, tingginya beban kerja, kurangnya pelatihan teknis yang mendukung, atau belum optimalnya standar evaluasi kualitas kerja yang diterapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai melalui pemberian pelatihan yang berkelanjutan, penetapan standar kerja yang jelas, serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif dan berkala. Selain itu, pemberian umpan balik dan penghargaan atas hasil kerja yang berkualitas juga diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ansory, H. Al Fadjar, & Indrasari, Meithiana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2019). *PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTEK*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K. & Irwanto, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara
- Mangkunegara, A.P. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Penerbit NEM, 303.
- Narimawati, U., & Dadang Munandar, S. E. (2022). *Kapita selekta sumber daya manusia*. Cipta Media Nusantara.

- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education, 172-185
- Simarmata, et al. (2021). *Perencanaan sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Siswanto (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal

- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam-Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881-890.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230-242
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Kinerja Karyawan. *Kinerja Karyawan*, 29
- Damanik, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan remunerasi terhadap budaya kerja dan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 2(1), 194–212.
- Dewi, S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan [Master's thesis, Universitas Indonesia]. Repository Universitas Indonesia. <https://eprints.ui.ac.id/12345>
- Diliyanti, F. N., Herlina, E., Kosasih, A., Yanthi, W. D., & Fatta, M. A. (2024). Pengaruh pelatihan peningkatan kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir PT. PNM Mekaar Cabang Indramayu. *Bridging: Journal of Islamic Digital Economic and Management*, 2(2), 16–28.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(2), 11-18.
- Erri, D. (2021). Kinerja Karyawan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 112-120.
- Erwin, E., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 123-134
- Firdaus, F & Hidayat, F (2023) Faktor-faktor penyebab, tingkat stress kerja dan dampak stress kerja pada tenaga ahli konstruksi. *Jurnal Teknik sipil*, 18(1), 45-58
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal FEB Unmul: Kinerja*, 17(2), 172-185
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Sosial Indonesia (JEMSI)*, 3(6), 657–664.
- Hartanti, T. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam perspektif Islam (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung). Halaman 9
- Hasin,H., Johari,Y., Jamil,A., Nordin,E., & Hussein,W.S (2023) The harmful impact of job stress on mental and physical health. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(4), 1-15

- Hidayawati, P. A., & Ramdani, D. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 348–356.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12-19.
- Jenilatifah, A. Y., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Legreen Gatot Subroto di Jakarta Pusat. *PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 761–770.
- Kasman, P. S. P. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di kota Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 714-728
- Kurniawan, A. T., & Yuniarti, L. (2021). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Manajemen*, 15(2), 134-150.
- Lestari, L. N., & Alhabsyi, M. Y. (2025). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(3), 5320–5335.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 576-585.
- Mukhtar, A. (2021). Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah. Penerbit NEM, 303.
- Munaa, N., Khofifah, R. A., & Kusdiyana, A. (2024). Gambaran Pelaksanaan Performance Appraisal (PA) Di PT Pelindo Husada Citra. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. <https://doi.org/10.14710/jkm.v12i1.39154>
- Mendila, V. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 427-432
- Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya analisis kebutuhan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2a), 104-110.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. persada arkana buana, jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- Puspita, M. (2023). Susunan skripsi [Dokumen daring]. Scribd. <https://www.scribd.com/document/739116900/Susunan-Skripsi-Melsa-Puspita-n>
- Rahayu ,S. (2021), Penerapan manajemen stress kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal ilmu Kesehatan masyarakat*, 10(1), 15-20
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal of Education*. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 1-8.
- Rizki, N., & Thamrin, T. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Data Statistik Dan Informasi KKP Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(2), 70-78.
- Safitri, A. E. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 170-180.
- Salehah, A. (2020). Manajemen kearsipan dalam ketatausahaan di MIN 3 Pringsewu (Skripsi Sarjana, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung). Hal 1

- Salim, A., Prihartanti, N., & Dwityanto, A. (2020). Pelatihan job crafting sebagai solusi burnout pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(2), 177–190.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Saputra, A., Jumawan, J., et al (2023). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan. *Jurnal Human Resource Development*, 1(4), 123-135
- Sejati, S., Zainal, V. R., & Nawangsari, L. (2022). Pengembangan, pelatihan, dan pendidikan dan pentingnya pelatihan karyawan perusahaan di masa pandemi Covid-19 [Development, training, and education and the importance of corporate employee training during the Covid-19 pandemic]. *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(6), 659–673.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4).
- Setiawan, R. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRESTASI JAKARTA HEBAT DEPOK. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1005-1015.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi'i, M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. *Magenta*, 9(2), 45-52.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*, 8(2), 104-110.
- Suratman, S., & Eriyanti, E. (2020, May). Peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Trifena, G. T. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 935-945.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Widyastuti, K. C., Faridah, B. W., Pratama, A. A., Syah, R., & Solihin, H. U. (2024). Efektivitas pelatihan mindfulness untuk mengurangi stres kerja pada pegawai. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 3(3), 194–202.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106-118.
- Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(1), 1–19.