

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. NUR MEDINAH INTERMEDIA**

Albert Budiyanto
Almukafa Muhammad
Institut Bisnis Nusantara
Jl. D.I. Panjaitan Kav. 24 Jakarta 13340
(021) 8564932

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dituntut unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan karyawan didukung oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan hasil dan produktivitas yang baik. Kinerja karyawan bisa dicapai dengan memperhatikan motivasi kerja. Disiplin kerja juga faktor yang penting untuk melihat kinerja karyawan. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan. Stres juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan karena stres dapat menimbulkan gangguan baik secara fisik maupun psikologis karyawan yang bisa menyebabkan turunnya kinerja seseorang.

Hasil penelitian didapat bahwa ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara partial tidak ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dan ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia unsur dari kekuatan daya saing perusahaan dalam menciptakan produk ataupun pelayanan yang bagus. Sumber daya manusia dituntut unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Mengelola karyawan tidak sekedar memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi, tapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama. Untuk mencapai hubungan yang sinergis, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja dan kebutuhan karyawan. Semua harus diberikan kepada setiap karyawan agar kebutuhan mereka terpenuhi dan *feedback* mereka terhadap perusahaan akan sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka.

Semakin tinggi motivasi seseorang semakin tinggi niat mereka untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas yang tinggi, tetapi jika motivasi rendah maka akan membuat karyawan tidak bersemangat kerja ataupun mudah menyerah. Orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya, baik itu kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan ini merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan karyawan merasakan adanya peluang untuk mencapai tujuannya, maka motivasi kerja akan berlipat. Masalah yang timbul ialah bahwa kebutuhan setiap orang berbeda-beda. Maka perusahaan harus menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawannya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Selain faktor motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap di mana karyawan

tidak akan melakukan kegiatan atau kerjaan yang melenceng dari yang sudah ditugaskan kepadanya. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan akan mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajemen selalu berusaha agar karyawannya mempunyai disiplin kerja yang baik.

Kinerja seorang pegawai juga dipengaruhi oleh stres kerja. Keadaan seseorang mengalami ketengangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi psikologis mereka. Keadaan ini bisa berasal dari dalam diri seseorang seperti motivasi yang kurang atau dari luar seseorang seperti lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kondisi seseorang tersebut. Stres dapat menimbulkan gangguan baik secara fisik maupun psikologis karyawan yang bisa menyebabkan turunnya kinerja seseorang.

Berdasarkan hal-hal di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Dari uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. NUR MEDINAH INTERMEDIA"

Batasan Masalah

Untuk mencegah meluasnya pokok permasalahan dalam penelitian, maka penulis membatasi masalah dengan menggunakan indikator dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai.

1. Variabel motivasi kerja menurut McClelland yang terdiri dari tiga indikator, yaitu: kebutuhan akan berprestasi (*need of achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*). Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, hal 113 [1]
2. Variabel disiplin kerja menurut S.P. Hasibuan terdiri dari delapan indikator, yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Malayu S.P. Hasibuan hal 194 [2]
3. Variabel stres kerja menurut Igor terdiri dari enam indikator, yaitu: intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien, perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang, beban lebih, dan faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri. Igor, hal 248 [3]
4. Variabel kinerja pegawai menurut Dermawan Wibisono ada tiga puluh dua indikator, peneliti hanya menggunakan enam belas indikator karena sebagian dari indikator hanya bisa dijawab oleh pihak perusahaan bukan kepada karyawan. Adapun enam belas indikator yang digunakan yaitu: umpan balik 360 derajat, absensi, ketersediaan pelatihan, motivasi dan komitmen, ide atau saran yang membangun, produktivitas pegawai, kepuasan pegawai, kepuasan pegawai terhadap program pelatihan, frekuensi program pelatihan baru, pengaruh program pelatihan terhadap perusahaan atau organisasi, kesempatan promosi internal, kepedulian terhadap visi dan misi perusahaan, keterampilan ganda, kaji banding remunerasi dan benefit yang diberikan perusahaan, ketersediaan para pegawai untuk merekomendasikan orang lain, dan jam kerja. Dermawan Wibisono hal 140 [4]

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pendapat karyawan mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai pada PT. Nur Medinah Intermedia?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Nur Medinah Intermedia?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Nur Medinah Intermedia?

Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pendapat karyawan mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai pada PT. Nur Medinah Intermedia.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Nur Medinah Intermedia.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Nur Medinah Intermedia.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mutiara S. Panggabean, hal 15 [5] adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Malayu S.P. Hasibuan, hal 10 [2] mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi-fungsi Manajemen Operasional SDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi, yakni: Malayu S.P. Hasibuan, hal 21 [2]

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam bantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. **Pengadaan**
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang memberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. **Pemberhentian**
Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Pengertian Motivasi

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, hal 109 [1] motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

Marihot Tua Efendi, hal 321 [6] motivasi diartikan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Teori Motivasi

Dalam buku Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, hal 110 [1] menjelaskan beberapa teori tentang motivasi: teori hierarki kebutuhan maslow, teori X dan Y McGregor, teori dua faktor Herzberg, dan teori tiga kebutuhan McClelland.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi menurut Abraham Maslow adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Maslow dalam Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, hal 110 [1] mengatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan:

1. **Kebutuhan Fisiologis**
Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. **Kebutuhan Keamanan**
Kebutuhan keamanan (*safety needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
3. **Kebutuhan Sosial**
Kebutuhan Sosial (*social needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

4. **Kebutuhan Penghargaan**
Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Teori Tiga Kebutuhan McClelland

David McClelland dan rekan-rekannya dalam Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, hal 113 [1] mengusulkan teori tiga kebutuhan, yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu adalah:

1. **Kebutuhan Akan Prestasi**
Kebutuhan akan prestasi (*nAch*) yang merupakan pendorong untuk akses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar.
2. **Kebutuhan Akan Kekuasaan**
Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*) yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara di mana mereka tidak akan bersikap sebaliknya.
3. **Kebutuhan Akan Afiliasi**
Kebutuhan akan afiliasi (*nAff*) yang merupakan keinginan atas hubungan antarpribadi yang akrab dan dekat.

Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, hal 193 [2] kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, hal 194 [2] indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. **Tujuan dan Kemampuan**
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. **Teladan Pimpinan**
Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. **Balas Jasa**
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan

karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinan oleh bawahan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Stres Kerja

Stres kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan, hal 204 [2] stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Prestasi kerja karyawan yang stres umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri.

Stres kerja menurut Marihot Tua Efendi, hal 303 [6] stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor penyebab stres menurut Malayu S.P. Hasibuan, hal 204 [2] :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
Beban kerja yang diberikan kepada karyawan di luar dari kemampuan yang ia miliki dengan waktu yang singkat dan banyak.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
Adanya faktor subjektif pimpinan dalam menilai kinerja, memberikan perlakuan yang kurang disenangi oleh karyawan.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
Banyaknya tugas yang diberikan dengan kelengkapan alat kerja dan waktu yang kurang bisa menyebabkan karyawan stres.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
Masalah pribadi yang terjadi selama kerja atau di luar kerja dengan atasan atau kelompok kerja bisa menghambat kinerja karyawan, membuatnya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, dan bila konflik tidak terselesaikan bisa menyebabkan menurunnya kinerja dan prestasi karyawan.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
Beban kerja yang banyak, waktu yang terbuang tetapi balas jasa yang tidak sesuai akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan kurang puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.
Masalah keluarga atau masalah pribadi dengan kerabat dan lain-lain membuat beban pikiran karyawan bertambah dan mengurangi kinerja yang berakibat pada produktivitas kerja karyawan.

Indikator stres kerja menurut Igor S, hal 248 [3] dapat disebabkan oleh:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban lebih.
6. Faktor- faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Kinerja Pegawai

Menurut Marihot Tue Efendi, hal 195 [6] kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Definisi kinerja yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara, hal 9 [7] adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, hal 9 [7] adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Menurut Dermawan Wibisono, hal 140 [4] mengenai indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Umpan balik 360 derajat
Umpan balik 360 derajat merupakan proses pemberian umpan balik oleh sesama pegawai, atasan maupun bawahan yang berkenaan dengan kinerja masing-masing individu sebagai masukan terhadap proses penilaian kinerja individu.
2. Absensi
Absensi mengukur proporsi waktu kehadiran dan kesiapan kerja pegawai. Tingkat absensi merupakan masukan penting bagi proses perencanaan kapasitas yang mengindikasikan keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan. Tingkat absensi mengindikasikan komitmen pegawai terhadap perusahaan.
3. Lamaran dan lowongan
Pengukuran jumlah orang yang melamar pada setiap lowongan yang diiklankan akan menilai jumlah orang yang berkeinginan bekerja pada perusahaan. Indikator ini mengindikasikan ketertarikan calon pegawai terhadap perusahaan serta persepsi masyarakat luar terhadap perusahaan.
4. Ketersediaan pelatihan
Perbandingan antara ketersediaan pelatihan dan kebutuhan pegawai mengindikasikan kesesuaian antara pelatihan yang dibutuhkan dengan yang ditawarkan perusahaan. Program pelatihan merupakan semua aktivitas yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kapabilitas atau keahlian pegawai. Pelatihan mencakup kursus internal maupun eksternal yang dilakukan sambil bekerja.
5. Kaji banding internal
Indikator ini mengukur perbandingan dan adopsi praktek di antara bagian yang berbeda dalam perusahaan. Identifikasi harus memperoleh manfaat yang maksimal dari praktek-praktek yang telah diidentifikasi dan diimplementasikan agar dapat diukur seberapa baik pengetahuan praktek terbaik dikomunikasikan serta digunakan demi meningkatkan kinerja perusahaan.
6. Efisiensi biaya penyelenggaraan pelatihan
Indikator ini mengukur apakah program pelatihan lebih baik dilakukan sendiri atau oleh agen luar yang dikontrak dari waktu ke waktu ketika pelatihan diperlukan. Sering keputusan yang harus diambil berkaitan dengan apakah membangun pusat pelatihan mandiri dalam jangka panjang akan berpengaruh secara keuangan. Hal ini akan sangat ditentukan oleh seberapa sering pelatihan diperlukan dan berapa jumlahnya.
7. Motivasi dan komitmen
Komitmen dan motivasi pegawai merupakan kontribusi yang penting, di mana pegawai dapat meyakinkan perusahaan atau organisasi bahwa pegawai berusaha semaksimal mungkin di dalam beraktivitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut. Implikasi dari pengukuran indikator ini merupakan refleksi tingkat pencapaian kepuasan pegawai, karena pegawai tidak akan berkomitmen dan termotivasi jika mereka tidak puas.
8. Ide atau saran yang membangun
Pegawai merupakan sumber saran atau ide yang membangun untuk meningkatkan kinerja operasi perusahaan. Pegawai mempunyai pengetahuan dasar dalam menjalankan operasi perusahaan atau organisasi dan dapat mengidentifikasi cara meningkatkan proses tersebut, serta bagaimana interaksi dengan pemangku kepentingan lainnya dapat

ditingkatkan. Pengukuran indikator ini juga menilai sejauh mana bagian sumber daya manusia mendorong pegawai untuk menyampaikan saran atau ide dan memberikan umpan balik kepada perusahaan atau organisasi.

9. Produktivitas pegawai
Produktivitas merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi perusahaan dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisiensi serta efektivitas perusahaan atau organisasi.
10. Kepuasan pegawai
Beberapa hasil penelitian menunjukkan kepuasan pegawai dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
11. Kepuasan pegawai terhadap program pelatihan
Kepuasan pegawai yang terkait dengan kemampuan perusahaan atau organisasi memberikan program pelatihan merupakan indikasi dari kualitas program pelatihan yang dirasakan manfaatnya oleh pegawai. Indikator pengukuran kepuasan program pelatihan ini dirancang atau dipilih oleh perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan minat pegawai dalam pengembangan dirinya.
12. Loyalitas pegawai
Indikator pengukuran tingkat keluar-masuk pegawai, di mana pegawai lama meninggalkan perusahaan atau organisasi dan perusahaan mendapatkan pegawai baru, merupakan tolak ukur yang sangat penting bagi perusahaan yang harus dikelola dengan seksama. Lamanya pegawai bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Sebaliknya, ketidakpuasan pegawai merupakan pemicu mudahnya pegawai meninggalkan perusahaan atau organisasi tersebut.
13. Frekuensi program pelatihan baru
Program pelatihan baru dibuat dalam rangka perusahaan berupaya mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Indikator pengukuran ini menggambarkan keinginan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan pegawai terkait dengan tingkat kemampuannya, dan untuk menjamin tersedianya keahlian yang dibutuhkan demi menghadapi persaingan. Penting untuk memastikan bahwa program pelatihan yang baru mencerminkan kebutuhan aktual pegawai maupun perusahaan.
14. Frekuensi audit terhadap keahlian
Indikator pengukuran frekuensi audit keahlian yang dimiliki perusahaan merupakan pengukuran yang dilakukan untuk menilai efektivitas sumber daya manusia, yang mencerminkan perubahan kapabilitas pegawai perusahaan. Kelengkapan dan alokasi pelaksanaan yang akurat dari keahlian yang tersedia akan memungkinkan perusahaan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Frekuensi audit keahlian yang dimiliki perusahaan akan menentukan kecepatan perubahan keahlian yang tersedia pada perusahaan, di mana keahlian yang tersedia akan mempengaruhi bagian rekrutmen, bagian pelatihan, dan tingkat pelatihan yang akan dilaksanakan.
15. Perhitungan biaya setiap pegawai
Perbandingan biaya per kepala dengan penjualan dan laba (profit) merupakan tolak ukur efisiensi perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lain. Biaya pegawai selain mencerminkan efisiensi perubahan, juga merupakan indikasi mahalnya upah pegawai pada perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mempertimbangkan biaya per pegawai untuk memperbaiki beban kerja. Perusahaan yang membutuhkan keahlian yang

tinggi atau pegawai yang berpengalaman akan mempunyai biaya per staf yang tinggi.

16. Pengaruh program pelatihan terhadap perusahaan atau organisasi
Indikator pengukuran pengaruh program pelatihan pada perusahaan biasanya dapat diukur dari dua hal, yaitu penambahan kualitas dan produktivitas pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut. Penting untuk memastikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan mempunyai pengaruh positif, baik bagi peserta pelatihan maupun bagi perusahaan.
17. Kesempatan promosi internal
Pengukuran ini menilai kesempatan bagi pegawai untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi oleh perusahaan atau organisasi. Kesempatan untuk promosi merupakan salah satu hal utama yang sering kali diperhitungkan oleh pegawai, dan merupakan indikator kepuasan pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Kemajuan perusahaan yang tidak begitu pesat akan menimbulkan kesempatan promosi lebih kecil, sehingga meningkatkan ketidakpuasan pegawai yang berujung pada keinginan mereka meninggalkan perusahaan.
18. Jumlah wawancara setiap pekerjaan yang ditawarkan
Pengukuran indikator ini membantu memetakan apakah proses pengaturan SDM dapat mengidentifikasi orang-orang yang layak mengikuti wawancara untuk mengisi kekosongan pekerjaan. Sejumlah wawancara yang dilakukan bisa saja merupakan indikasi dari ketertarikan pelamar terhadap perusahaan atau organisasi. Mengurangi jumlah wawancara dapat meningkatkan efisiensi karena berkurangnya ketelitian akibat ditiadakannya sejumlah wawancara sering kali tidak mempengaruhi apakah kandidat yang dipilih layak atau tidak
19. Kepedulian terhadap visi dan misi perusahaan
Indikator ini sangat penting untuk menjamin kesesuaian strategi (*alignment strategy*) dalam organisasi dan meyakinkan bahwa semua pegawai memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan perusahaan atau organisasi, serta bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.
20. Keterampilan ganda
Pengukuran indikator ini menghasilkan pemetaan kelompok keahlian dalam perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi harus memiliki kelompok keahlian khusus yang memadai untuk mengatasi kemacetan proses operasi (*bottleneck operations*) atau bahkan dapat lebih luas dari itu, yaitu menjadi faktor keunggulan kompetitif (*competitive advantage*).
21. Fleksibilitas pekerja
Pengukuran indikator ini dapat menilai kemampuan perusahaan untuk memperoleh dan mengatur keahlian yang dimiliki serta pekerja yang dibutuhkan guna memenuhi permintaan. Pengukuran ini merupakan hal yang penting untuk menghadapi fluktuasi siklus, puncak musiman, dan permintaan atas produk produk atau jasa yang bersifat khusus.
22. Tingkat kualifikasi
Indikator tingkat kualifikasi pegawai sering kali digunakan sebagai tolok ukur penilaian untuk melamar dan mendapatkan pekerjaan, namun pengukuran indikator ini agak rumit karena sulitnya mendapatkan pegawai yang langsung sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan bagi pekerjaan yang dilamar.
23. Penolakan terhadap pekerjaan yang ditawarkan
Pengukuran indikator ini merupakan ukuran daya tarik bagi pekerja potensial dan persepsi calon pegawai terhadap perusahaan atau organisasi pihak yang memberi pekerjaan.
24. Kaji banding remunerasi dan benefit yang diberikan perusahaan

Pengukuran tingkat remunerasi yang diterima pegawai merupakan kontributor penting terhadap tercapainya kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai akan menurun jika tingkat gaji yang diterima kurang menguntungkan dibandingkan dengan yang ditawarkan oleh kompetitor atau peraturan pemerintah setempat. Akibat rendahnya kepuasan pegawai, departemen SDM akan mengalami kesulitan dalam merencanakan dan mengatur pegawai karena rendahnya komitmen pegawai terhadap perusahaan atau organisasi.

25. Ketersediaan keahlian

Indikator ini mengukur kemampuan perusahaan atau organisasi dalam mengantisipasi tuntutan akan keahlian khusus ketika dibutuhkan. Ketersediaan pegawai dengan keahlian khusus jelas sangat penting ketika diperlukan memenuhi kebutuhan. Pengukuran indikator ini juga dapat menilai seberapa baik departemen SDM merencanakan tingkat kepastian perusahaan atau organisasi akan memiliki pegawai dengan keahlian yang tepat, berada di tempat yang tepat, dan pada waktu yang tepat untuk memenuhi kebutuhan akan jasa serta produk perusahaan atau organisasi.

26. Penggunaan keahlian pegawai yang dimiliki perusahaan

Penggunaan keahlian khusus pegawai yang dimiliki perusahaan atau organisasi harus dioptimalkan, terutama bila keahlian khusus tersebut menimbulkan keunggulan kompetitif atau justru menyebabkan proses operasi tertunda karena kegagalan menyediakan keahlian ini sehingga akan mengurangi efisiensi dan efektivitas bisnis. Pengukuran ini dapat memprediksi seberapa baik sumber daya manusia direncanakan untuk memaksimalkan penggunaan keahlian dan pegawai yang dimiliki secara umum, sehingga dapat memenuhi kebutuhan akan produk atau jasa perusahaan atau organisasi.

27. Kecepatan pengembangan keahlian

Indikator pengukuran ini menilai kecepatan suatu keahlian dapat dikembangkan oleh perusahaan ketika dibutuhkan akan keahlian tertentu itu telah diidentifikasi. Indikator ini merupakan perhitungan atau perkiraan yang penting terhadap ketersediaan keahlian yang dibutuhkan, yaitu representasi efisiensi dan efektivitas proses pelatihan dalam perusahaan atau organisasi.

28. Biaya pelatihan

Indikator pengukuran tingkat pengeluaran perusahaan atas program pelatihan dan pengembangan staf merupakan indikator yang penting dari komitmen perusahaan atau organisasi pada pengembangan pegawai dan peningkatan keahlian yang dimiliki. Analisis pengeluaran perusahaan atau organisasi bagi pelatihan juga penting untuk mengidentifikasi ke mana pelatihan difokuskan ketika membandingkan kebutuhan keahlian untuk menghasilkan keunggulan kompetitif.

29. Kecepatan mengisi lowongan kerja

Pengukuran indikator ini melihat berapa lama posisi lowongan pekerjaan yang ditawarkan tidak terisi dan informasi tentang berapa lama keahlian atau sumber daya manusia yang dibutuhkan tersebut masih kosong. Pengukuran lamanya waktu mengisi lowongan memberikan informasi sejauh mana perencanaan operasi sumber daya manusia tidak tercapai. Biaya yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ditawarkan menunjukkan bagaimana sukarnya perusahaan menemukan sumber daya yang tepat untuk memenuhi lowongan tersebut.

30. Ketersediaan para pegawai untuk merekomendasikan orang lain

Kesediaan memberikan rekomendasi merupakan kesediaan pegawai saat ini untuk merekomendasikan orang lain agar bekerja di perusahaan atau

organisasi. Kesiapan para pegawai untuk merekomendasikan orang lain merupakan indikasi kepuasan tertinggi.

31. Jam kerja

Jam kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Jam kerja yang terlalu lama mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan pegawai. Ketika mengukur lama jam kerja, sangatlah penting untuk berkomunikasi dengan menjelaskan keadaan dan kondisi yang dihadapi dibandingkan kompetitor atau perusahaan lain di mana pegawai dapat pindah karena situasi tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif. Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam Sugiyono, hal 11 [10].

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan dalam Sugiyono, hal 31 [10]. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Bisa dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, hal 109 [1]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan berprestasi (<i>need of achievement</i>). 2. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need of power</i>). 3. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need of affiliation</i>). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berusaha untuk selalu berprestasi di perusahaan. 2. Saya mampu membuat orang lain bekerja sesuai dengan yang saya inginkan. 3. Hubungan saya dengan karyawan yang lain sangat akrab dan dekat
Disiplin Kerja (X ₂)	Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan manusia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya. 2. Atasan saya memberikan contoh sikap yang baik. 3. Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.

	<p>dicapainya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Malayu S.P. Hasibuan, hal 193 [2]</p>		<ol style="list-style-type: none"> 4. Saya diperlakukan adil oleh perusahaan. 5. Atasan ikut berperan aktif dalam melakukan pengawasan terhadap semua karyawan. 6. Perusahaan memberikan sanksi kepada seluruh karyawan secara adil dan sesuai dengan kesalahannya. 7. Pemimpin saya tegas dalam menghukum karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. 8. Saya dan rekan kerja mempunyai koordinasi yang baik dalam menjalankan pekerjaan.
<p>Stres Kerja (X₃)</p>	<p>Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang stres menjadi <i>nervous</i> dan merasakan kekhawatiran kronis. Prestasi kerja karyawan yang stres umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intimidasi dan tekanan rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien 2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban 3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan 4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang – ulang 5. Beban lebih 6. Faktor – faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa terintimidasi oleh rekan sekerja. 2. Fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan ke saya kurang memadai. 3. Pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki. 4. Pekerjaan yang saya jalani terasa membosankan. 5. Pekerjaan yang diberikan kepada saya berlebihan. 6. Saya tidak bisa mencapai target yang telah saya tentukan sendiri.

	suka menyendiri. S.P. Hasibuan, hal 204 [2]	dukungan terhadap diri sendiri	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. A.A Anwar Prabu Mangkunegara, hal 9 [7]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Umpan balik 360 derajat. 2. Absensi. 3. Ketersediaan pelatihan. 4. Motivasi dan komitmen. 5. Ide atau saran yang membangun. 6. Produktivitas pegawai. 7. Kepuasan pegawai. 8. Kepuasan pegawai terhadap program pelatihan. 9. Frekuensi program pelatihan baru. 10. Pengaruh program pelatihan terhadap perusahaan atau organisasi. 11. Kesempatan promosi internal. 12. Kepedulian terhadap visi dan misi perusahaan. 13. Keterampilan ganda. 14. Kaji banding remunerasi dan benefit yang diberikan perusahaan. 15. Ketersediaan para pegawai untuk merekomendasikan orang lain. 16. Jam kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya dan rekan kerja sering memberi masukan satu sama lain dalam pekerjaan. 2. Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja dan tidak pernah membolos. 3. Perusahaan selalu menyediakan pelatihan jika ada sesuatu yang baru pada perusahaan. 4. Saya sangat termotivasi dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja. 5. Perusahaan sering bertanya kepada saya tentang ide atau saran dalam pengembangan perusahaan. 6. Saya banyak berkontribusi di perusahaan. 7. Saya sangat puas bekerja di perusahaan ini. 8. Saya puas terhadap pelatihan yang diberikan karena sesuai dengan yang saya butuhkan dalam bekerja. 9. Perusahaan saya sering mengadakan pelatihan untuk karyawan. 10. Saya merasa adanya peningkatan <i>skill</i> setelah mengikuti program pelatihan yang membantu saya

			<p>menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>11. Perusahaan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi.</p> <p>12. Saya paham dan memiliki pemikiran yang sama terhadap visi dan misi perusahaan.</p> <p>13. Saya memiliki keahlian lain selain keahlian pada pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.</p> <p>14. Saya sudah puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan</p> <p>15. Saya sering merekomendasikan perusahaan tempat saya bekerja kepada teman atau kerabat yang ingin bekerja.</p> <p>16. Jam kerja saya di perusahaan sesuai dengan standar jam kerja pada umumnya.</p>
--	--	--	---

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono, hal 72 [10]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Nur Medinah Intermedia yang berjumlah 50 orang

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiyono, hal 73 [10]. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *nonprobability sampling*, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel menurut Sugiyono, hal 77 [10]. Teknik yang digunakan ialah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam Sugiyono, hal 78 [10]. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT. Nur Medinah Intermedia yaitu berjumlah 50 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan, digunakan beberapa teknik pengumpulan data. Hal ini bertujuan agar dapat diketahui teknik-teknik yang dapat digunakan dalam memperoleh data. Adapun jenis data yang dikumpulkan dalam penulisan skripsi ini terdiri dari:

1. Data Primer
Adalah data yang langsung diperoleh dari sumber penelitian. Dalam penelitian ini bersumber dari PT. Nur Medinah Intermedia.
2. Data Sekunder
Merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen menurut Sugiyono, hal 129 [10]. Teori dan data yang dikumpulkan bisa berasal dari berbagai macam buku dan kepustakaan yang relevan dan valid sesuai dengan materi dalam penelitian.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai PT. Nur Medinah Intermedia

Dalam analisis ini, penulis menganalisis dalam regresi untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda
Regresi berganda digunakan untuk melihat hubungan antara satu variabel dependen atau terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel independen atau bebas (X). Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel bebas, yaitu: motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan stres kerja (X_3)
2. Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen terhadap variabel independen menurut Sugiyono, hal 198 [10].
3. Uji F
Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat menurut Imam Ghozali, hal 44 [13]. Tujuan dari uji F ini adalah sebagai pembuatan keputusan, apakah persamaan regresi dapat dipakai untuk meramalkan nilai variabel terikat, jika variabel bebas sudah diketahui. Ketentuan uji signifikan sebagai berikut:
Berdasarkan F hitung:
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya tidak signifikan
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya signifikan. Sugiyono, hal 224 [10]
Berdasarkan Probabilitas:
Probabilitas $> 0,05$ jadi H_0 diterima
Probabilitas $< 0,05$ jadi H_0 ditolak
4. Uji t (Uji parsial secara sendiri-sendiri)
Uji t atau *individual test* adalah uji signifikansi koefisien regresi secara parsial atau sendiri-sendiri. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel antara motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel kinerja.
Berdasarkan Nilai t hitung:
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak signifikan
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya signifikan
Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ artinya tidak signifikan
Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ artinya signifikan
Berdasarkan probabilitas (signifikan).

Probabilitas > 0,05 jadi H0 diterima
 Probabilitas < 0,05 jadi H0 ditolak

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Profil responden digunakan untuk mempermudah peneliti untuk mengetahui karakteristik – karakteristik dari karyawan/i PT. Nur Medinah Intermedia. Penggolongan yang dilakukan kepada karyawan/i berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir.

1. Usia responden

Dari 50 orang responden, kelompok usia responden <25 tahun sebanyak 21 orang (42%), kelompok usia antara 25 – 30 tahun sebanyak 17 orang (34%), kelompok usia antara 31 – 35 tahun sebanyak 6 orang (12%), kelompok usia 36 – 40 tahun sebanyak 4 orang (8%), dan kelompok usia 41 – 45 tahun sebanyak 2 orang (4%).

2. Jenis kelamin responden

Dari 50 orang responden, karyawan pada PT. Nur Medinah Intermedia semua berjenis kelamin laki – laki.

3. Pendidikan terakhir

Dari 50 orang responden bahwa pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 27 orang (54%), pendidikan D3 sebanyak 14 orang (28%), pendidikan S1 sebanyak 7 orang (14%), dan untuk pendidikan S2 sebanyak 2 orang (4%).

Pengujian Validitas dan Pengujian Reliabilitas

Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari setiap kuesioner

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja

Pengujian Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur apakah angket yang digunakan valid atau tidak valid. Dalam pengujian uji validitas ini penulis menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan r tabel 0,361. Dari hasil uji validitas kuesioner motivasi kerja didapat seluruh nilai r untuk 3 pernyataan lebih besar dari r *Product Moment* dengan n = 30 responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan.

Dari pengolahan SPSS didapat hasil r hitung sebesar 0,645. Dari data yang dihasilkan tersebut dapat ditarik bahwa r hitung (0,645) lebih besar dari r tabel (0,361) yang artinya uji coba instrumen dinyatakan dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Disiplin Kerja

Pengujian Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur apakah angket yang digunakan valid atau tidak valid. Dalam pengujian uji validitas ini penulis menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan r tabel 0,361. Dari hasil uji validitas kuesioner disiplin kerja didapat seluruh nilai r untuk 8 pernyataan lebih besar dari r *Product Moment* dengan n = 30 responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan.

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Disiplin Kerja

Dari pengolahan SPSS didapat hasil r hitung sebesar 0,786. Dari data yang dihasilkan tersebut dapat ditarik bahwa r hitung (0,786) lebih besar dari r tabel (0,361) yang artinya uji coba instrumen dinyatakan dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Stres Kerja

Pengujian Validitas Kuesioner Stres Kerja

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur apakah angket yang digunakan valid atau tidak valid. Dalam pengujian uji validitas ini penulis menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan r tabel 0,361. Dari hasil uji validitas kuesioner stres kerja didapat seluruh nilai r untuk 6 pernyataan lebih besar dari r *Product Moment* dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan.

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Stres Kerja

Dari pengolahan SPSS didapat hasil r hitung sebesar 0,858. Dari data yang dihasilkan tersebut dapat ditarik bahwa r hitung (0,858) lebih besar dari r tabel (0,361) yang artinya uji coba instrumen dinyatakan dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Pengujian Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur apakah angket yang digunakan valid atau tidak valid. Dalam pengujian uji validitas ini penulis menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan r tabel 0,361. Dari hasil uji validitas kuesioner kinerja pegawai didapat seluruh nilai r untuk 16 pernyataan lebih besar dari r *Product Moment* dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan.

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Dari pengolahan SPSS didapat hasil r hitung sebesar 0,863. Dari data yang dihasilkan tersebut dapat ditarik bahwa r hitung (0,863) lebih besar dari r tabel (0,361) yang artinya uji coba instrumen dinyatakan dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja terdiri dari 3 instrumen pernyataan yaitu:

Tabel 5.1

Kesimpulan Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Nilai	Ket
1	Saya berusaha untuk selalu berprestasi di perusahaan	4,18	Setuju
2	Saya mampu membuat orang lain bekerja sesuai dengan yang saya inginkan	3,40	Netral
3	Hubungan saya dengan karyawan yang lain sangat akrab dan dekat	4,44	Sangat Setuju
Total		12,02	
Rata-rata		4,01	

Tabel 5.1 di atas menunjukkan total adalah 12,02 dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab setuju pada pernyataan variabel Motivasi Kerja oleh perusahaan PT. Nur Medinah Intermedia. Nilai tertinggi dalam tabel di atas adalah nomor 3 dengan pernyataan Hubungan saya dengan karyawan yang lain sangat akrab dan dekat dengan nilai sebesar 4,44 dengan keterangan sangat setuju, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 2 dengan pernyataan Saya mampu membuat orang lain bekerja sesuai dengan yang saya inginkan dengan nilai sebesar 3,40 dengan keterangan netral.

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja terdiri dari 8 instrumen pernyataan yaitu:

Tabel 5.2
Kesimpulan Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Nilai	Ket
1	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya	3,58	Setuju
2	Atasan saya memberikan contoh sikap yang baik	4,02	Setuju
3	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan	2,54	Tidak Setuju
4	Saya diperlakukan adil oleh perusahaan	3,20	Netral
5	Atasan ikut berperan aktif dalam melakukan pengawasan terhadap semua karyawan	3,46	Setuju
6	Perusahaan memberikan sanksi kepada seluruh karyawan secara adil dan sesuai dengan kesalahannya	3,38	Netral
7	Pemimpin saya tegas dalam menghukum karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan	3,26	Netral
8	Saya dan rekan kerja mempunyai koordinasi yang baik dalam menjalankan pekerjaan	3,86	Setuju
Total		27,30	
Rata-rata		3,41	

Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa total adalah 27,30 dengan nilai rata-rata sebesar 3,41. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab setuju pada pernyataan variabel Disiplin Kerja oleh perusahaan PT. Nur Medinah Intermedia. Nilai tertinggi dalam tabel di atas adalah nomor 2 dengan pernyataan Atasan saya memberikan contoh yang baik dengan nilai sebesar 4,02 dengan keterangan setuju, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 3 dengan pernyataan Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan dengan nilai sebesar 2,54 dengan keterangan tidak setuju.

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Stres Kerja

Variabel Stres Kerja terdiri dari 6 instrumen pernyataan yaitu:

Tabel 5.3
Kesimpulan Stres Kerja

No	Pernyataan	Nilai	Ket
1	Saya merasa terintimidasi oleh rekan sekerja	2,24	Tidak Setuju
2	Fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan ke saya kurang memadai	3,12	Netral
3	Pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki	2,28	Tidak Setuju
4	Pekerjaan yang saya jalani terasa membosankan	2,50	Tidak Setuju

5	Pekerjaan yang diberikan kepada saya berlebihan	2,62	Netral
6	Saya tidak bisa mencapai target yang telah saya tentukan sendiri	2,58	Tidak Setuju
Total		15,34	
Rata-rata		2,56	

Tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa total adalah 15,34 dengan nilai rata-rata sebesar 2,56. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab tidak setuju pada pernyataan variabel Stres Kerja oleh perusahaan PT. Nur Medinah Intermedia. Nilai tertinggi dalam tabel di atas adalah nomor 2 dengan pernyataan Fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan ke saya kurang memadai sebesar 3,12 dengan keterangan netral, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 1 dengan pernyataan Saya merasa terintimidasi oleh rekan sekerja dengan nilai sebesar 2,24 dengan keterangan tidak setuju.

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 16 instrumen pernyataan yaitu:

Tabel 5.4
Kesimpulan Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Nilai	Ket
1	Saya dan rekan kerja sering memberi masukan satu sama lain dalam pekerjaan	3,80	Setuju
2	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja dan tidak pernah membolos	3,32	Netral
3	Perusahaan selalu menyediakan pelatihan jika ada sesuatu yang baru pada perusahaan	3,04	Netral
4	Saya sangat termotivasi dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja	3,82	Setuju
5	Perusahaan sering bertanya kepada saya tentang ide atau saran dalam pengembangan perusahaan	3,14	Netral
6	Saya banyak berkontribusi di perusahaan	3,72	Setuju
7	Saya sangat puas bekerja di perusahaan ini	3,60	Setuju
8	Saya puas terhadap pelatihan yang diberikan karena sesuai dengan yang saya butuhkan dalam bekerja	2,68	Netral
9	Perusahaan saya sering mengadakan pelatihan untuk karyawan	2,50	Tidak Setuju
10	Saya merasa adanya peningkatan skill setelah mengikuti program pelatihan yang membantu saya menyelesaikan pekerjaan	2,98	Netral
11	Perusahaan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi	3,10	Netral
12	Saya paham dan memiliki pemikiran yang sama terhadap visi dan misi perusahaan	3,68	Setuju
13	Saya memiliki keahlian lain selain keahlian pada pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	3,74	Setuju

14	Saya sudah puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan	2,86	Netral
15	Saya sering merekomendasikan perusahaan tempat saya bekerja kepada teman atau kerabat	3,42	Setuju
16	Jam kerja saya di perusahaan sesuai dengan standar jam kerja pada umumnya	3,72	Setuju
Total		53,12	
Rata-rata		3,32	

Tabel 5.41 di atas menunjukkan bahwa total adalah 53,12 dengan nilai rata-rata sebesar 3,32. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab netral pada pernyataan variabel Kinerja Pegawai oleh perusahaan PT. Nur Medinah Intermedia. Nilai tertinggi dalam tabel di atas adalah nomor 1 dengan pernyataan Saya dan rekan kerja sering memberi masukan satu sama lain dalam pekerjaan sebesar 3,80 dengan keterangan setuju, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 9 dengan pernyataan Perusahaan saya sering mengadakan pelatihan untuk karyawan dengan nilai sebesar 2,50 dengan keterangan tidak setuju.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Nur Medinah Intermedia

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengukur dan menguji faktor – faktor terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) dari variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan stres kerja (X_3), maka dilakukan pengolahan data melalui persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 17 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Output SPSS Coefficient

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.793	8.703		3.998	.000
MOTIVASI_KERJA	.232	.569	.047	.409	.685
DISIPLIN_KERJA	.895	.196	.519	4.577	.000
STRES_KERJA	-.581	.189	-.340	-3.075	.004

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

$$Y = 34.793 + 0,232X_1 + 0,895X_2 - 0,581X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar 34.793 menyatakan bahwa jika motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 34.793.
2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,232 menyatakan jika setiap penambahan 1 poin motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai senilai 0,232 dengan asumsi variabel disiplin kerja dan stres kerja konstan.

3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,895 menyatakan jika setiap penambahan 1 poin disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,895 dengan asumsi variabel motivasi kerja dan stres kerja konstan.
4. Nilai koefisien regresi X3 sebesar - 0,581 menyatakan jika setiap penambahan 1 poin stres akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,581 dengan asumsi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja konstan.

Koefisien Determinasi (R²)

Berikut ini adalah hasil pengolahan menggunakan SPSS pada tabel 5.44 di bawah ini:

Tabel 5.6
Hasil Output SPSS Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.507	4.701

a. Predictors: (Constant), STRES_KERJA, DISIPLIN_KERJA, MOTIVASI_KERJA

Besarnya koefisien determinasi (R²) sebesar 0,537 yang berarti variabilitas variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja adalah sebesar 53,60%, sedangkan sisanya 46,40% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan uji F yang artinya apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Langkah – langkah pengujian terhadap motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan stres kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai adalah:

1. Menentukan hipotesis
 Ho: $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan stres kerja (X₃) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).
 Ha : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ Ada pengaruh antara motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan stres kerja (X₃) secara bersama- sama terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Menentukan nilai F tabel
 F tabel dengan dk pembilang $(k - 1) = 3 - 1 = 2$ dan dk penyebut $(n - k - 1) = 50 - 3 - 1 = 46$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan tingkat signifikan 5% maka didapat F tabel adalah 3,20.
3. Menentukan F hitung
 Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan SPSS diperoleh F hitung sebesar 17,806. Berikut adalah data pengolahan SPSS uji F pada tabel 5.45 di bawah ini:

Tabel 5.7
Hasil Output SPSS Anova
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1180.607	3	393.536	17.806	.000 ^a
	Residual	1016.673	46	22.102		
	Total	2197.280	49			

a. Predictors: (Constant), STRES_KERJA, DISIPLIN_KERJA, MOTIVASI_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Analisis hasil penerimaan atau penolakan

Nilai F hitung (17,806) > F tabel (3,20), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja mempengaruhi variabel independen yaitu kinerja pegawai. Langkah – langkah pengujian terhadap motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

H_0 : $b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

H_a : $b_1 \neq 0$ Ada pengaruh antara motivasi kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

H_0 : $b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

H_a : $b_2 \neq 0$ Ada pengaruh antara disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

H_0 : $b_3 = 0$ Tidak ada pengaruh antara stres kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

H_a : $b_3 \neq 0$ Ada pengaruh antara stres kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

2. Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian 2 arah, tingkat nyata α 5% (0,05) dibagi menjadi 2, derajat kebebasan yang digunakan ($df = n - k - 1$) = $50 - 3 - 1 = 46$ maka nilai tersebut adalah 2,013.

3. Menentukan nilai t hitung

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan SPSS diperoleh t hitung adalah 0,409 untuk variabel motivasi kerja (X_1), 4,577 untuk disiplin kerja (X_2), dan - 3,075 untuk variabel stres kerja (X_3). Berikut adalah data pengolahan SPSS untuk Uji t pada tabel 5.8 di bawah ini:

Tabel 5.8
Hasil Output SPSS Coefficient
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.793	8.703		3.998	.000
MOTIVASI_KERJA	.232	.569	.047	.409	.685
DISIPLIN_KERJA	.895	.196	.519	4.577	.000
STRES_KERJA	-.581	.189	-.340	-3.075	.004

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan

Untuk nilai t hitung dari X_1 adalah $0,409 < 2,013$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk nilai t hitung dari X_2 adalah $4,577 > 2,013$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk nilai t hitung dari X_3 adalah $-3,075 < -2,013$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil data kuesioner motivasi, didapat bahwa karyawan PT. Nur Medinah Intermedia rata – rata dari diri mereka sendiri merasa termotivasi untuk berprestasi dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, tetapi ada juga yang kurang termotivasi untuk mempunyai pengaruh atau kekuasaan di perusahaan. Kuesioner disiplin kerja didapat bahwa sebagian besar karyawan disiplin, tapi ada juga karyawan yang kurang disiplin karena perusahaan kurang memberikan gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan. Kuesioner stres kerja didapat bahwa karyawan tidak merasa stres kerja tapi fasilitas yang diberikan perusahaan masih kurang memadai sehingga masih ada karyawan yang merasa sedikit stres dengan pekerjaan yang diberikan. Kuesioner kinerja karyawan didapat bahwa kinerja karyawan PT. Nur Medinah Intermedia kurang baik karena program pelatihan yang diberikan perusahaan masih kurang dan jarang dilakukan.
2. Berdasarkan hasil uji F didapat nilai F hitung ($17,806 > F$ tabel ($3,20$)), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji t didapat untuk nilai t hitung dari X_1 adalah $0,409 < 2,013$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t dari X_2 dengannilai t hitung adalah $4,577 > 2,013$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t dari X_3 dengan nilai t hitung adalah $-3,075 < -2,013$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan di atas, saran yang dapat diberikan kepada PT. Nur Medinah Intermedia adalah:

1. Pada hasil analisis kuesioner motivasi kerja, pernyataan saya mampu membuat orang lain bekerja sesuai dengan yang saya inginkan mendapat nilai rata-rata paling rendah. Perusahaan perlu memberikan wewenang dan kekuasaan yang jelas dan pasti kepada karyawan agar mereka bisa membuat rekan kerjanya bekerja sesuai dengan kebutuhan yang ia inginkan. Seperti daftar kewajiban dan hak seorang produser seperti apa agar ia bisa membuat orang atau bawahannya bekerja sesuai dengan daftar tersebut.
2. Hasil analisis kuesioner disiplin kerja karyawan PT. Nur Medinah Intermedia setuju dengan pernyataan tersebut. Pernyataan Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan memiliki nilai rata – rata paling rendah. Perusahaan perlu mengkaji besaran gaji yang paling tepat untuk karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan agar mereka bisa lebih disiplin terhadap perusahaan.
3. Karyawan tidak merasa stres atau tidak setuju dengan pernyataan stres kerja yang diberikan. Pernyataan fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan pekerjaan yang diberikan perusahaan ke karyawan kurang memadai memiliki rata – rata paling tinggi. Perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan khususnya dalam penyelesaian pekerjaan karena fasilitas yang diberikan masih kurang memadai. Perusahaan perlu memberikan atau menyediakan fasilitas yang dapat membantu dan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan yang diberikan ke karyawan juga harus sesuai dengan kemampuan mereka agar mereka tidak merasa terlalu terbebani dengan pekerjaan yang diberikan.
4. Kinerja karyawan pada PT. Nur Medinah Intermedia masih kurang baik. Masih banyak yang harus dilakukan dan disediakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan perusahaan saya sering mengadakan pelatihan memiliki rata – rata yang paling rendah. Perusahaan perlu memikirkan program pelatihan yang cocok dan dibutuhkan bagi karyawan karena pelatihan yang disediakan oleh perusahaan masih kurang. Perusahaan juga kurang meminta ide atau saran dari karyawan dalam pengembangan perusahaan karena bisa saja ide atau saran dari mereka memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan. Mereka masih merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan sehingga kinerja karyawan di PT. Nur Medinah Intermedia kurang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. Manajemen, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Penerbit Erlangga, Jakarta, 2010.
- [2] Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- [3] Igor S, Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya, Alih Bahasa, Dabara, Solo, 1997.
- [4] Dermawan Wibisono, Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi : Panduan Penyusunan Indikator, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2011.
- [5] Mutiara S. Panggabean, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004.
- [6] Marihot Tua Efendi Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, PT. Grasindo, Jakarta, 2007

- [7] A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Redaksi Refika, Bandung, 2014.
- [8] Hulaifah Gaffar, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar*, Makassar, 2012.
- [9] Muhammad Dzulkifli, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Jakarta, 2013.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, ALFABET, Bandung, 2008
- [11] Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*, Salemba Infotek, Jakarta, 2009
- [12] Darmadi Duriyanto, *Strategi Memimpin Pasar*, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2004
- [13] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Yogyakarta, 2005

