

PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ATTIN TOUR

Agus Rahmad Hidayat¹, Edi Komara, S.E., M.Si²

¹Management Departements, STIE Indonesia Banking School, Jakarta, Indonesia
Arhidayat68@gmail.com

²Management Departements, STIE Indonesia Banking School, Jakarta, Indonesia
Edi.komara@ibs.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation, Job Stress and Work Discipline on Employee Performance of PT. ATTIN TOUR. An online questionnaire-based survey was conducted to collect responses from PT. ATTIN TOUR (140 respondents that can be used). Data analysis uses multiple regresion linier with software SPSS 21 to evaluate the strength of relationships. The results show that the Work Discipline variable is proven to have a negative and not significant effect on employee performance, the Work Motivation variable is proven to have a positive and not significant effect on employee performance, and the Job Stress variable is proven to have a negative and not significant effect on employee '=[performance. This research is limited to PT. ATTIN TOUR only. Future studies can be expected to conduct better research, by adding other variables that can affect employee performance, such as leadership style factors, work environment, and other factors.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation, Job Stress

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya (Damayanti, 2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Dessler, G. 2009).

Peneliti telah melakukan riset pendahuluan pada PT. ATTIN TOUR guna mengetahui metode penilaian kinerja, peraturan disiplin yang diterapkan, motivasi yang diberikan kepada pegawai dan stres kerja yang dialami oleh karyawan serta implementasi keempat aspek tersebut dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Peneliti menggunakan metode wawancara langsung dan mendapatkan hasil dari *base on interview* dengan Bapak Kolonel Untng pada tanggal 20 juli 2019 dan juga bapak Kolonel Untung tersebut Selaku HRD PT. ATTIN TOUR itu sendiri:

1. PT. ATTIN TOUR memberikan sebuah apresiasi yang berbeda dari perusahaan lainya yaitu mengajak para calon jamaah haji dengan mengadakan acara dipuncak dan sekaligus memberikan arahan untuk jamaah calon haji.
2. Metode penilaian yang digunakan dalam proses penilaian kinerja di PT. ATTIN TOUR adalah metode penilaian kategori (daftar periksa). Jadi manager memberikan penilaian untuk tingkat-tingkat kinerja. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan seperti metode pemberian peringkat. Dalam hal ini penilai biasanya atasan langsung. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap rentang peringkat gaji, sehingga hasil penilaian kinerja tidak dipublikasikan karena dikhawatirkan menimbulkan kesenjangan sosial. Selanjutnya hasil dari penilaian kinerja karyawan ditindak lanjuti oleh perusahaan.

3. Peraturan Disiplin Pegawai yang terdiri dari Ketentuan Disiplin Pegawai, Kewajiban Pegawai, Larangan Pegawai, Klasifikasi Pelanggaran Disiplin, Jenis Hukuman Disiplin, dan Prosedur Penjatuhan Hukuman Disiplin dan lain-lain tertulis pada perjanjian kerja bersama karyawan.
4. PT. ATTIN TOUR selalu memberikan motivasi kepada pegawai. Jenis motivasi yang diberikan adalah motivasi-motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yang diberikan berupa penghargaan, gaji, promosi, insentif dan kesejahteraan tenaga kerja, sedangkan motivasi negatif yang diberikan berupa teguran lisan, teguran tulisan dan pemutusan hubungan kerja. Metode motivasi langsung yang diberikan berupa penghargaan, perawatan kesehatan dan pengobatan, tunjangan hari raya dan bonus, sedangkan metode tidak langsung berupa fasilitas kendaraan, pembinaan rohani, koperasi pegawai pln serta fasilitas kerja dan ruang kerja.
5. Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. ATTIN TOUR lebih disebabkan oleh faktor beban kerja yang terlalu tinggi serta tuntutan ekonomi yang dialami oleh para karyawan.
6. Dalam lima tahun terakhir, implementasi terhadap peraturan disiplin yang berlaku oleh pegawai PT. ATTIN TOUR sudah baik namun masih ada beberapa pelanggaran yang dilakukan sehingga menyebabkan terhambatnya kinerja pegawai. Sementara itu, pemberian motivasi positif oleh pimpinan PT. ATTIN TOUR Strategis secara tidak langsung telah meningkatkan kinerja pegawai, namun, motivasi negatif berupa beban kerja tinggi yang diberikan mengakibatkan stress kerja terhadap pegawai PT. ATTIN TOUR

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dari segi objek penelitian yang mengangkat perusahaan PT. ATTIN TOUR dikarenakan masih sangat jarang dijumpai penelitian tersebut. Model penelitian yang digunakan oleh penelitian terdahulu menggunakan model regresi linear berganda, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode regresi linier berganda dengan software SPSS 21. Dengan demikian, berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas peneliti mengangkat judul Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. ATTIN TOUR.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, Pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat. Banyak cara untuk meningkatkan efektifitas organisasi, beberapa diantaranya dengan melihat faktor faktor kinerja pegawai, motivasi kerja, dan disiplin menurut (Hariandja, 2007).

Kinerja Pegawai

Dalam dunia perusahaan untuk melihat apakah perusahaan tersebut dapat beroperasi dengan baik dan sesuai dengan target dapat dilihat dalam 2 hal yaitu, dari pihak eksternal dan internal perusahaan. Untuk mengukur perusahaan baik atau tidaknya dilihat dari kinerja perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Eman & Soesatyo, 2014). Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2012). Kinerja SDM merupakan hasil sinergi dari tiga faktor, yaitu faktor internal karyawan, faktor internal organisasi dan faktor eksternal menurut (Wirawan, 2009). Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja SDM adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang

telah ditentukan sebelumnya” menurut (Siagian, 2004) . Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan (Soegiri, 2004).

Disiplin Kerja

disiplin kerja adalah: Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2009). Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam sebagai berikut: (1) disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan (2) disiplin korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku (Mangkunegara, 2009).

Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja (Triatna, 2015). Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas (Husien, 2010). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Veithzal, 2014).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (Siagian, 2004). Dalam penelitian (Brahmasari & Suprayetno, 2005) menemukan ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Tania & Sutanto, 2013). Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Selaras dengan penelitian dari (Riyadi, 2011).

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positive terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin adalah sikap seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, sedangkan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009). Dalam penelitian Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai menurut (Hidayat & Taufiq, 2012). Kemudian Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Sedangkan menurut (Sutrisno, 2013) dan (Harlie, 2012). Kemudian menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai selaras dengan penelitian (Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2015).

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap peningkatan Kinerja Pegawai

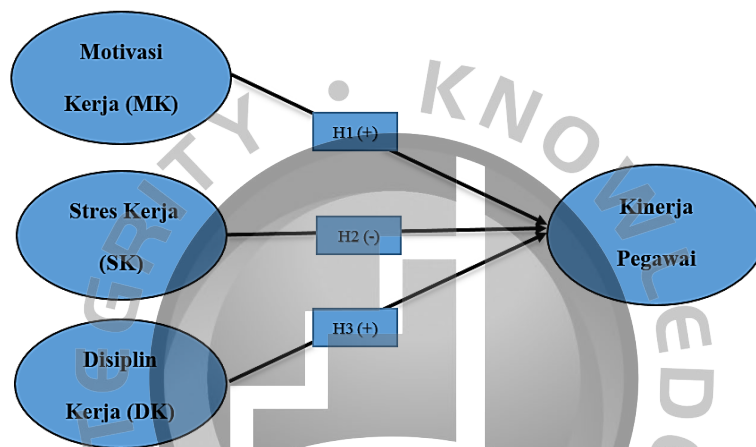
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres diartikan sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Inilah keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan-tuntutan dan bagaimana mengira dapat menangani tuntutan-tuntutan itu (Tery Gregson, 2007). Dalam penelitian ini menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai menurut (Massie & Areros, 2018). Sedangkan Stres Kerja berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Pegawai menurut (S Nur 2013) (R Potale, 2015) (Cnc Dewi 2014) (P Tunjungsari 2011).

H₃: Stres Kerja berpengaruh Negative terhadap peningkatan Kinerja Pegawai

Model Penelitian

Untuk memperjelas arah penelitian yang bertujuan untuk menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan maka dalam penelitian ini dapat diambil satu jalur pemikiran yang diterjemahkan dalam kerangka pemikiran seperti gambar ini



Sumber : Masie et al (2018), Apalia Ekakoron Anthony (2017) dan Belly Onanda (2015)

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menentukan hubungan antar variabel. Metode penelitian yang di gunakan yaitu *cross-sectional study* yang datanya dikumpulkan dalam satu periode untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2011). Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah PT. ATTIN TOUR. ATTIN TOUR Adalah Sebuah group Merk Dagang Perusahaan Yang Bergerak Dibidang Jasa Biro Perjalanan Wisata, Perjalanan Haji Plus Dan Umrah Serta Jasa Penukaran Uang Asing (Valas). Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *non-probability sampling*, dengan *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan bentuk sampel dari *non-probability sampling* dengan tidak mengambil sampel secara acak. Pertimbangan penentuan kriteria dari sampel adalah karyawan tetap pada perusahaan PT. ATTIN TOUR. Penetapan jumlah sampel berdasar pada pernyataan Sekaran (2011) tentang ukuran sampel yang layak untuk penelitian sebagai berikut:

1. Jumlah sampel dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500;
2. Jika sampel dalam bentuk katagori maka, jumlah anggota sampel dalam setiap katagori minimal sebanyak 30 sampel.
3. Penelitian yang melakukan analisis *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya) maka, jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.

Penerapan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada minimal ukuran sampel yang dikemukakan oleh Sekaran (2011) bahwa, jumlah minimal sampel 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Teori penetapan jumlah sampel tersebut digunakan dengan alasan keterbatasan sampel yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan pada karyawan PT.ATTIN TOUR.

Berdasarkan pernyataan sebelumnya maka perhitungan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$n = 30 \times 4 \text{ Variabel} = 120 \text{ Sampel}$$

Model Penelitian

Model penelitian menggunakan analisis regresi untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independent. Penelitian ini akan menggunakan *Multiple Regression*, dimana hasil dari analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen (Ghozali, 2016). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$$KP = a + \beta_1.MK + \beta_2.SK + \beta_3.DK + ei$$

Keterangan:

KP	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
MK	= Variabel <i>Motivasi Kerja</i>
SK	= Variabel <i>Stres Kerja</i>
DK	= Variabel <i>Disiplin Kerja</i>
e	= Standar error

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas (*Pre-test*)

Pengukuran validitas dilakukan dengan cara melakukan analisis pada data responden sebanyak 30 responden untuk nilai Kaiser Meyer-Olken *Measure of Sampling Adequacy*, *Barlett's Test of Sphericity*, *anti-image matrices*, *Total Variance Explained*, dan *factor loading of Component Matrix*. *Software* yang digunakan untuk menganalisis ini adalah SPSS 21.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel Laten	Indikator	KMO > 0.5	SIG < 0.05	MSA > 0.5	Factor Loading ≥ 0.5	Kriteria
<i>Disiplin Kerja</i>	DK1	0.876	0.000	0.904	0.832	Valid
	DK2			0.832	0.752	Valid
	DK3			0.923	0.880	Valid
	DK4			0.893	0.801	Valid
	DK5			0.839	0.886	Valid
	DK6			0.859	0.898	Valid
	DK7			0.940	0.791	Valid
	DK8			0.833	0.821	Valid
<i>Motivasi Kerja</i>	MK1	0.864	0.000	0.809	0.890	Valid
	MK2			0.902	0.684	Valid
	MK3			0.882	0.762	Valid
<i>Stres Kerja</i>	SK1	0.838	0.000	0.828	0.887	Valid
	SK2			0.875	0.856	Valid
	SK3			0.852	0.902	Valid
	SK4			0.797	0.924	Valid
	SK5			0.833	0.821	Valid
<i>Kinerja Pegawai</i>	KP1	0,850	0,000	0.809	0.890	Valid
	KP2			0.902	0.684	Valid

	KP3			0.882	0.762	Valid
	KP4			0.828	0.887	Valid

Kesimpulan diatas bahwa item indikator atau pertanyaan dalam kuisisioner dari empat variabel tersebut benar-benar mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini. Pada tabel 4.1 menunjukkan seluruh indikator pertanyaan dalam instrument dalam penelitian ini dapat memenuhi nilai yang telah disyaratkan atau dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan dalam pre-test adalah valid. Oleh karena itu, tidak perlu ada item indikator yang harus disingkirkan atau dibuang, semua item indikator dalam penelitian ini dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas (*Pre-test*)

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuisisioner dikatakan reliable (layak) jika *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 dan dikatakan tidak reliable jika *Cronbach's Alpha* dibawah 0.60. (Ghozali, 2012). Berikut ini adalah hasil analisis reliabilitas alat ukur penelitian.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
<i>Motivasi kerja</i>	0.864	Reliabel
<i>Stres Kerja</i>	0.850	Reliabel
<i>Disiplin Kerja</i>	0.876	Reliabel
<i>Kinerja Pegawai</i>	0.838	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21

Berdasarkan hasil pada table 4.2 diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki *cronbach's alpha* $\geq 0,6$. Hasil ini menyatakan jika item indikator pernyataan dalam kuisisioner ditanyakan ke responden yang sama dan berbeda, hasilkan akan cenderung tetap dan konsisten.

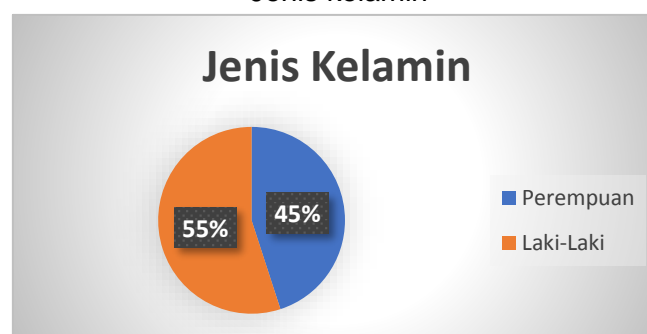
Profil Responden

Pada profil responden akan menggambarkan berbagai profil responden secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir.

Jenis Kelamin

Pada gambar 4.1 dibawah ini hasil menunjukkan bahwa dari 140 orang responden 55% (77 responden) adalah Pria sedangkan 45% (63 responden) adalah wanita. Hal tersebut menunjukkan responden pria lebih mendominasi.

Gambar 4.1
Jenis kelamin

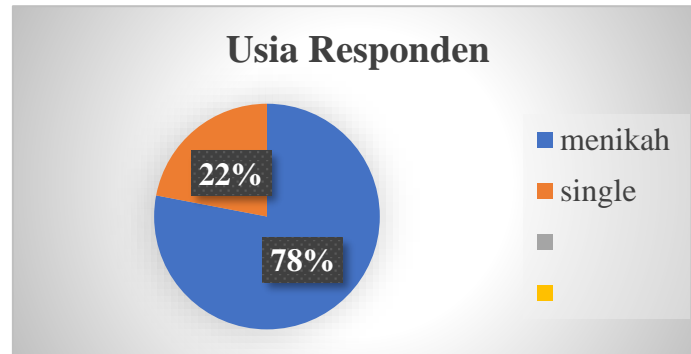


Sumber: Hasil Pengolahan Menggunakan Ms. Excel

Usia Responden

Pada gambar 4.2 dibawah ini hasil menunjukkan bahwa dari 140 orang responden 78% (109 responden) adalah berstatus menikah sedangkan 22% (32 responden) adalah berstatus single. Hal tersebut menunjukkan responden berstatus menikah lebih mendominasi.

Gambar 4.2
Usia Responden

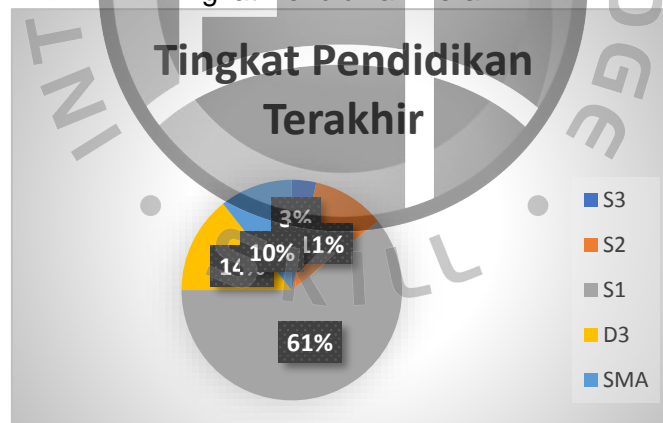


Sumber: Hasil Pengolahan Menggunakan Ms. Excel

Tingkat Pendidikan Terakhir

Pada gambar 4.3 dibawah ini hasil menunjukkan bahwa dari 140 orang responden 4% (6 responden) adalah tingkat pendidikan terakhir S3, 11% (15 responden) adalah tingkat pendidikan terakhir S2, 61% (85 responden) adalah tingkat pendidikan terakhir S1, 14% (20 responden) adalah tingkat pendidikan terakhir D3, dan 10% (14 responden) adalah tingkat pendidikan terakhir SMA. Hal tersebut menunjukkan responden tingkat pendidikan terakhir S1 lebih mendominasi.

Gambar 4.3
Tingkat Pendidikan Terakhir



Sumber: Hasil Pengolahan Menggunakan Ms. Excel

Analisis Hasil Test

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi diperlukan pengujian asumsi klasik pada model dan konstruk untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan pada model regresi yang diajukan. Proses pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini akan dilakukan dengan uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas. Berikut hasil pengujian yang dilakukan:

Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan langkah awal yang penting untuk dilakukan. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Yaitu perbedaan antara

nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau error dapat terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol. Salah satu cara untuk mendeteksi normalitas adalah dengan mengamati nilai residual. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji statistic Kolmogorov-smirnov (K-S) dengan exact test Asymptotic. Caranya adalah menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian yaitu:

Ho: data terdistribusi secara normal

Ha: data tidak terdistribusi secara normal

Adapun nilai minimal $\alpha=0.05$ apabila nilai tersebut dibawah 0.05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardize Residual
N	120
Kolmogorov-Smirnov Z	0,893
Asymp.Sig	0,403

Sumber: Output SPSS Diolah, 2019.

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa data pada penelitian terdistribusi normal. Nilai signifikansi menunjukkan sebesar 0,403, dimana $0,403 > 0,05$. Dapat disimpulkan dari hasil yang diperoleh bahwa data terdistribusi normal. Keputusan yang diambil ialah Ho diterima sehingga nilai residual dari variabel motivasi kerja, stress kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat indikasi korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Metode pengujian pada uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW Test) yang mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ho: data terdapat autokorelasi ($r \neq 0$)

Ha: data tidak terdapat autokorelasi ($r = 0$)

Dasar pengambilan keputusan hipotesis ditolak atau tidak adalah dengan menyesuaikan dengan ketentuan $(du) < d < (4 - du)$ (Ghozali, 2016). Berikut hasil pengujian uji autokorelasi dengan menggunakan DW test:

Tabel 4.4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.209 ^a	.044	.019	2.563	2.270

Sumber: Output SPSS Diolah, 2019

Tabel 4.5 Tabel Durbin Watson

TABEL D-W	K = 3	
	DL	DU
n = 120	1.6513	1.7536

Sumber: Ghozali, 2017

Nilai DW pada Tabel 4.6 sebesar 2.270 akan dibandingkan dengan nilai pada tabel *Durbin Watson* dengan signifikansi 5%, jumlah sampel 120 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3). Berikut hasil perbandingannya :

- $d > (du) < (4 - du)$

- $2.270 > (1.7536) < (4 - 1.7536)$
- $2.270 > (1.7536) < (2.2464)$

Berdasarkan hasil uji *Durbin – Watson* (DW Test) didapatkan hasil sebesar 2.270. Sehingga dapat dianalisa sesuai dengan ketentuan pengambilan keputusan DW Test yaitu $2.270 > (1.7536) < (2.2464)$. Akhirnya dapat penulis tarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini akan melihat nilai dari *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Adapun menurut ghozali 2016 agar tidak terjadi multikolinearitas maka korelasi antar variabel harus dibawah 95% dengan nilai minimal *tolerance* < 0.10 dan $VIF > 10$. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi kerja	0,959	1,042	Tidak terjadi multikolinearitas
Stress kerja	0,936	1,068	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin kerja	0,970	1,031	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS Diolah, 2019.

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak terdapat korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa tidak terdapat satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini pengujian Heteroskedastisitas akan menggunakan Uji Glejser. Adapun caranya adalah dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Persyaratan yang ditetapkan adalah nilai signifikansi ,0,05 dapat dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi kerja	0,233	Tidak terdapat heteroskedastisitas
Stress kerja	0,087	Tidak terdapat heteroskedastisitas
Disiplin kerja	0,745	Tidak terdapat heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS Diolah, 2019.

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan didapatkan nilai sig pada variabel independen yaitu (MK= 0,233 $> 0,05$), (SK= 0,087 $> 0,05$), (DK= 0,745 $> 0,05$). Dikarenakan dari hasil keseluruhan nilai sig variabel berada pada nilai $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dari variabel dan model yang digunakan.

Uji Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*)

Variabel pada model regresi yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Metode analisis dalam menguji hipotesis dalam penelitian menggunakan model regresi berganda atau *multiple regression analysis*, yang bertujuan untuk meneliti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian.

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.610	1.893		9.829	0.000
Motivasi kerja (MK)	-0,019	0.053	-0.033	-0.355	0.723
Stres kerja (SK)	0.106	0.047	0.210	2.239	0.027
Disiplin kerja (DK)	-0.006	0.041	-0.013	-0.141	0.888

Sumber: Output SPSS Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka didapatkan persamaan model regresi yang baru sebagai berikut:

$$KP = 18.610 - 0.019MK + 0.106SK - 0.006DK$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 18.610 merupakan nilai konstan dari kinerja pegawai apabila variabel independen (MK, SK dan DK) bernilai 0.
- 0.019 merupakan angka koefisien regresi pertama, yang berarti setiap penambahan 1 dari motivasi kerja meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar -0.019.
- 0.106 merupakan angka koefisien regresi kedua, yang berarti setiap penambahan 1 dari stress kerja meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0.106.
- 0.006 merupakan angka koefisien regresi ketiga, yang berarti setiap penambahan 1 dari disiplin kerja meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar -0.006.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi

R	R-Square	Adj. R Square
0,209	0,044	0,019

Sumber: Output SPSS Diolah, 2019.

Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat dari *adj. R Square*nya sebesar 0,019. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh dari motivasi kerja, stress kerja, disiplin kerja berpengaruh sebesar 1,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 98,1% sisanya dipengaruhi oleh factor lain.

Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji Statistik F)

Tujuan dilakukannya uji statistik F adalah untuk mengetahui secara bersama-sama apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, yaitu dengan melihat signifikansi yang ada pada tabel ANOVA. Apabila nilai signifikansinya ≤ 0.05 maka H_0 ditolak, sedangkan jika ≥ 0.05 maka H_0 tidak dapat ditolak. Adapun kriteria pengujianya sebagai berikut:

Ho: $k_p = 0$, artinya variabel-variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $k_p \neq 0$, artinya variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Kemudian membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila F hitung > F Tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.10 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	1,766	0,158

Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti dengan SPSS 21.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji statistik F adalah HA diterima karna memiliki nilai signifikansi $\geq 0,05$ yaitu 0,158. Kemudian nilai F hitung (1,766) < F tabel (2,68). Dengan kata lain semua variabel independen (*motivasi kerja, stress kerja dan disiplin kerja*) pada model regresi secara serentak tidak mempengaruhi dan tidak signifikan variabel dependen (kinerja pegawai).

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji statistik T ditujukan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen pada model regresi (*motivasi kerja, stress kerja, dan disiplin kerja*) dapat dinyatakan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Penentuan nilai signifikansi adalah $\alpha \leq 0.05$, apabila suatu variabel independen memiliki nilai signifikansi $\alpha \leq 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji statistik T adalah sebagai berikut:

Ho: $k_p = 0$, artinya variabel-variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $k_p \neq 0$, artinya variabel-variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Kemudian membandingkan nilai T hitung dengan nilai T tabel. Apabila T hitung > T Tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik T pada Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.610	1.893		9.829	.000
1 MK	-.019	.053	-.033	-.355	.723
SK	.106	.047	.210	2.239	.027
DK	-.006	.041	-.013	-.141	.888

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Output SPSS Diolah,2019.

Berikut hasil uji statistik T untuk diambil kesimpulan hipotesisnya:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Ho1: motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Ha1: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel *coefficient* pada tabel 4.11 motivasi kerja memiliki nilai negatif sebesar -0.355 dengan nilai signifikansi sebesar 0.723 > 0.05 Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho1 tidak dapat ditolak, motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Ho2: stress kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Ha2: stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel *coefficient* pada tabel 4.11 stres kerja memiliki nilai positif sebesar 2.239 dengan nilai signifikansi sebesar $0.027 < 0.05$ Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho2 ditolak, stress kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Ho3: disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Ha3: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel *coefficient* pada tabel 4.11 disiplin kerja memiliki nilai negatif sebesar -0.013 dengan nilai signifikansi sebesar $0.888 > 0.05$ Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho3 tidak dapat ditolak, disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Setelah melakukan analisis data dengan mengacu pada metode regresi linier menggunakan software SPSS 21, hasil menunjukkan seluruh variabel telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas dan model keseluruhan telah menunjukkan ke arah yang baik. Pengujian hipotesis pada tabel 4.7 yang diajukan pada model penelitian ini, dua hipotesis tidak terbukti berpengaruh signifikan dan satu hipotesis tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Pembahasan dari hasil pengujian hipotesis yang akan dijelaskan berikut ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian Hipotesis ini sebagaimana pada Tabel 4.7 membuktikan bahwa variable Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sari, 2014). Namun hasil tersebut ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Harlie M, 2012). Berdasarkan fenomena yang terjadi karyawan memiliki Semakin rendahnya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dari instansi itu sendiri. Persepsi karyawan mengenai disiplin kerja di PT. ATTIN TOUR yang diberikan kepada karyawan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian membuktikan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian motivasi pegawai yang tinggi tidak serta merta merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena selain motivasi yang ada dalam diri karyawan diperlukan adanya motivasi yang lebih nyata dari perusahaan terhadap karyawan (Sari, 2014). Namun hasil ini tidak sesuai dengan kompensasi finansial meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian membuktikan stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Lesimanuaya, 2011). Namun hasil ini tidak sesuai dengan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Greenberg dalam Setiyana, V. Y. 2013).

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisa dan penelitian, maka dapat diberikan implikasi manajerial pada PT.ATTIN TOUR. Berikut ini merupakan implikasi manajerial dari masing-masing variabel pada PT.ATTIN TOUR:

Tabel 4.12 Indikator Pertanyaan Motivasi Kerja

No	Indikator Pertanyaan	Mean Indikator	Average mean
1	MK1 Saya mendapatkan penghargaan dari hasil kerja saya	4,42	4,46
2	MK2 saya mendapatkan segala kebutuhan fisik yang saya butuhkan selama bekerja disini	4,46	
3	MK3 saya merasa aman dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan dari campur tangan dan intervensi	4,50	

Sumber: SPSS 21

Pada hasil pembahasan penelitian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan dan tidak didukung oleh data. Berdasarkan 3 indikator motivasi kerja terdapat dua indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata dari indikator lainnya, yaitu pada MK1 (saya mendapatkan penghargaan dari hasil kerja saya) dengan nilai 4,42 dan MK3 (saya merasa aman dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan dari campur tangan dan intervensi) dengan nilai 4,50. Hal itu menunjukkan PT. ATTIN TOUR memilih skala yang cukup setuju untuk indikator MK1 (saya mendapatkan penghargaan dari hasil kerja saya). Penulis menyarankan memberikan bonus berupa finansial yang lebih, promosi jabatan. Masalah di pekerjaan masing – masing, individu terkadang mengalami ketidakpercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini menjadi tugas manajemen untuk memberikan penghargaan untuk masing – masing karyawannya agar karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dan memikirkan bagaimana cara untuk mengambil tindakan yang baik dan tepat. PT. ATTIN TOUR memilih skala yang cukup setuju untuk indikator MK3(saya merasa aman dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan dari campur tangan dan intervensi). Penulis menyarankan keleluasaan dalam mengerjakan tugas nya tanpa ada gangguan dari pihak manapun. Peneliti menduga hasil tersebut dikarenakan tugas responden yang cenderung banyak dan dinamis sehingga apabila terjadi intervensi yang berlebihan dapat membuat tugas responden tidak terselesaikan.

Tabel 4.13 Indikator Pertanyaan Stres Kerja

No.	Indikator pertanyaan	Mean indikator	Average mean
1	SK1 saya merasa terbebani dengan tugas kantor saya	3,37	3,06
2	SK2 saya merasa menjadi sosok penting dalam lingkungan saya	2,65	
3	SK3 saya merasa hubungan antar pegawai sangat ketat	3,22	
4	SK4 posisi / jabatan saya sangat membuat saya tertekan	3,09	
5	SK5 pimpinan saya membuat tertekan	2,70	

Sumber : SPSS 21

Pada hasil pembahasan penelitian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan dan tidak didukung oleh data. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,06. Berdasarkan 5 indikator stress kerja terdapat dua indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata dari indikator lainnya, yaitu SK2 (saya merasa menjadi sosok penting dalam lingkungan saya) dengan hasil 2,65 dan SK5 (pimpinan saya membuat tertekan) dengan hasil 2,70. Hal itu menunjukkan PT.ATTIN TOUR memilih skala yang cukup setuju untuk indikator SK2 (saya merasa sosok penting dalam lingkungan saya). Penulis menyarankan memperlakukan karyawan dengan sopan dan santun, memberikan apresiasi pendapat dan ide, memperlakukan semua karyawan dengan sama, memuji sesama karyawan dan menciptakan kebersamaan antara karyawan lainnya. PT. ATTIN TOUR memilih skala yang cukup setuju untuk

indikator SK5 (pimpinan membuat saya tertekan). Penulis menyarankan kepada karyawan menggangap tekanan yang didapat dari pimpinan sebagai motivasi dan koreksi dalam bekerja. Karyawan harus aktif komunikasi dengan rekan kerjanya perihal setiap beban kerja yang diberikan kepada karyawan, Pimpinan memberikan dispensasi waktu pada setiap deadline pekerjaan. Variabel-variabel yang akan dibahas hasil rata-rata indikatornya, untuk menentukan implikasi manajerial yang cocok untuk perusahaan adalah variable Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja yang dapat dilihat rata-rata indikator pada tabel-tabel yang sudah dijelaskan dibawah ini. Yang pertama variabel yang akan dibahas rata-rata indikatornya adalah variabel Disiplin Kerja pada tabel 4.14 dibawah ini.

Tabel 4. 14 Indikator Pertanyaan Disiplin Kerja

No	Indikator Pertanyaan	Mean Indikator	Average Mean
1	DK1 Saya selalu datang tepat waktu	4,83	4,83
2	DK2 saya selalu khawatir apabila presentase kehadiran saya kurang dari ketentuan yang berlaku	4,77	
3	DK3 saya selalu pulang ke rumah sesuai dengan jam pulang yang ditentukan	5,02	
4	DK4 saya selalu berada di meja kerja saya saat jam kerja berlangsung	5,05	
5	DK5 saya memiliki ketrampilan pada bidang kerja yang ditugaskan kepada saya	4,90	
6	DK6 saya memiliki semangat kerja yang tinggi	4,52	
7	DK7 saya memiliki sikap yang baik kepada seluruh teman kerja dan atasan saya	4,69	
8	DK saya selalu memiliki ide dan inovasi pada bidang kerja saya	4,86	

Sumber: SPSS 21

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa *average value* dari variabel kompensasi finansial sudah cukup baik. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,83. Berdasarkan delapan indikator disiplin kerja terdapat tiga indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata dari indikator lainnya, yaitu pada DK2 (Saya selalu khawatir apabila presentase kehadiran saya kurang dari ketentuan yang berlaku) dengan nilai 4,77 , DK6 (saya memiliki semangat kerja yang tinggi) dengan nilai 4,52 dan DK7 (saya memiliki sikap yang baik kepada seluruh teman kerja dan atasan saya) dengan nilai 4,69.

Hal itu menunjukkan bahwa PT. ATTIN TOUR skala yang cukup setuju untuk indikator DK2 (saya selalu khawatir apabila presentase kehadiran saya kurang dari ketentuan yang berlaku). penulis menyarankan agar perusahaan memberikan waktu yang fleksibel yang sesuai dengan kontribusi beban kerja yang diberikan. Dalam hal ini responden yang merupakan karyawan merasa memiliki masalah di absensi, individu terkadang mengalami ketidakyakian untuk selalu dapat hadir setiap waktu tanpa mangkir sekalipun. Hal ini menjadi tugas manajemen untuk memberikan penegasan untuk masing – masing pegawainya agar mereka dapat selalu hadir dan tidak mangkir untuk keperluan yang tidak terlalu penting.

PT. ATTIN TOUR memilih skala yang cukup setuju untuk indikator DK6 (saya memiliki semangat kerja yang tinggi). Penulis menyarankan agar perusahaan memberikan benefit berupa bonus yaitu uang, *voucher* belanja, makanan pada ruangan kerja karyawan untuk memiliki semangat yang tinggi. Memberikan peraturan yang bebas untuk seragam pada hari tertentu dan beban kerja yang diberikan disesuaikan kepada setiap karyawan. PT. ATTIN TOUR memilih skala yang cukup setuju untk indikator DK7 (saya memiliki sikap yang baik kepada seluruh teman kerja dan atasan saya). Penulis menyarankan agar perusahaan memberikan atau membuat suatu acara gathering kepada seluruh karyawan untuk mempererat karyawan lainnya, dan selalu menghormati dan menghargai kepada seluruh karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan software SPSS 21 menunjukkan dari 3 hipotesis, 2 hipotesis terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan, 1 hipotesis terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Stres Kerja terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel Disiplin Kerja terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Hasil dari kesimpulan pada penelitian ini, berdasarkan data yang di olah peneliti sehingga dapat menjadi saran untuk kedepannya bagi PT. ATTIN TOUR meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan. Adapun saran yang dapat diberikan kepada PT. ATTIN TOUR dan untuk peneliti sebagai berikut:

1. PT. ATTIN TOUR
 - a. Penulis menyarankan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap disiplin kerja dan stress kerja berkala melibatkan karyawan sehingga meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Penulis menyarankan agar perusahaan menjaga dan meningkatkan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan. Peningkatan dalam pemberian motivasi kerja diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu perusahaan juga perlu memberikan pelatihan dan pengembangan diri dan wawasan para karyawannya agar motivasi dari masing masing karyawan dapat meningkat.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Penelitian selanjutnya dapat diharapkan untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi, dengan cara menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Hal tersebut dapat menjadikan penelitian selanjutnya lebih bermanfaat bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, A. E. (2017). Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal Of Human Resource And Business Administration*, 2(3), 1–18.
- Baron, A. &. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. UK: CIPD Publishing.
- Bimantoro, W., & Noor, C. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tonga Tiur Putra, (3).
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Dessler, G. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 & 2 . Edisi 10*. Jakarta: PT. Indeks .
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T. W., & Priyono. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona ' an Markets. *Review of European Studies*, 7(12), 59–66. <https://doi.org/10.5539/res.v7n12p59>.

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23 (8th ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia : pengadaan, pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Dasar, pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97.
- Judge, R. S. dan. (2002). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurusan Ekonomi Manajemen*, 7(2), 162–179.
- Lesimanuaya, Y. R. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 109–118.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1).
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
- Mathis, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Onanda, B. (2015). The Effects of Motivation on Job Performance A Case Study of KCB Coast Region. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(9), 1–13.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Rozalia, N. A., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sevilla, Consuelo G. et. al (2007). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Siagian P. Sondang. (2004). *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi, Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt . Dai Knife Di Surabaya. *Agora*,.
- Tollardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.