

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada RSUD Saras Husada Purworejo)

Alvin Syaiful Hidayat

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, DIY 55183

Telepon +62 274 387656

Fax +62 274 387646

E-mail : Alvin_jpn@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, job stress, job satisfaction and self-efficacy significantly influence employee performance and to determine one among the four variables dominant influence on employee performance.

The collection of data and population in this study are employees of Saras Husada Hospital purworejo. The sampling technique using the formula slovin with an error rate of 5%. Methods of data collection using questionnaires obtained 130 respondents. Data analysis tool used in this research is multiple linear regression with the help of data processing using SPSS software, and test instrument is a test of validity and reliability testing. As for testing the hypothesis includes the F test, and coefficient of determination.

The results provide the conclusion that: 1) Motivation significant positive effect on employee performance. 2) Job satisfaction significant positive effect on employee performance. 3) significant negative effect of work stress on employee performance. 4) self-efficacy positive significant influence on employee performance.

Keywords: work motivation, job satisfaction, job stress, self-efficacy, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson *et al*(2006) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; 2)Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan stres kerja ; 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Jadi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, *self-efficacy* (kepribadian).

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling,dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai

kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar. Untuk dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga akan meningkatkan hasil kerja karyawan. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan serta kinerja. Karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja karyawan. Jadi, Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan maka akan semakin

maksimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja.

Siagian (2002) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Lawler (2003) dalam penelitiannya terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indrawati (2013) dalam penelitiannya mengenai kepuasan kerja hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang muncul pada karyawan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para manajer / atasan untuk memotivasi karyawannya adalah

dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan didalam perusahaan.

Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh faktor lain *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu). *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian Judge *et all* (2001). Menurut Sapariyah (2011), *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Keyakinan merupakan salah satu regulasi diri yang menentukan seberapa bagus kemampuan yang dimiliki, melatih secara terus menerus. Hal ini berkontribusi dalam mencapai suatu keberhasilan. *Self efficacy* yang tinggi akan dapat memacu keterlibatan aktif dalam suatu kegiatan atau tugas yang kemudian akan meningkatkan kompetensi seseorang. Sebaliknya, *self efficacy* yang rendah dapat mendorong seseorang untuk menarik diri dari lingkungan dan kegiatan sehingga

dapat menghambat perkembangan potensi yang dimilikinya. Dalam bekerja diperlukan keyakinan diri untuk meyakinkan diri kita dalam pekerjaan kita sehingga apa yang kita kerjakan akan terlihat dengan jelas maka akan menghasilkan produktifitas karyawan yang baik atau kinerja yang baik.

RSUD Saras Husada adalah rumah sakit negeri kelas B. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Rumah sakit ini termasuk besar karena terdapat 224 tempat tidur inap, lebih banyak dibanding setiap rumah sakit di Jawa Tengah yang tersedia rata-rata 56 tempat tidur inap. Jumlah dokter tersedia banyak, dengan 37 dokter, 8 lebih banyak daripada rumah sakit tipikal di Jawa Tengah dan 2 lebih banyak daripada rumah sakit tipikal di Jawa. Pelayanan inap kelas tinggi memiliki 25 dari 224 tempat tidur di rumah sakit ini berkelas VIP keatas. RSUD Saras Husada Purworejo merupakan pelopor RSUD di Jawa Tengah yang telah menerapkan PPK-BLUD. Pelaksanaannya berdasarkan perda 1/2009. Sejak itu pula, pihaknya sudah tidak menggunakan dana APBD, kecuali untuk gaji PNS. Karyawan yang bekerja di RSUD Saras Husada berjumlah 222. Untuk meningkatkan pelayanan pihaknya bekerjasama dengan pihak ketiga. Pihaknya menyediakan gudang, pihak ketiga menyediakan alat-alatnya. Mengingat RSUD memberikan pelayanan kesehatan kepada semua lapisan masyarakat, maka biaya kesehatan ditentukan pemerintah. Sehingga kendati menggunakan alat pihak ketiga, biaya maksimal sama dengan rumah sakit swasta, bahkan masih dibawahnya.

Peneliti bermaksud melakukan modifikasi penelitian yang dilakukan oleh Kasenger (2013) dengan judul pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Manado Town Square. Noviansyah dan Zunaidah (2009) dengan judul pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan minanga Ogan Baturaja. Jerry Chandra (2012) pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lie Fung Surabaya. Dimana dalam penelitian ini, peneliti ingin mendapatkan jawaban secara empiris mengenai motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, *self efficacy* terhadap kinerja. Selain itu subyek yang berprofesi sebagai perawat merupakan tenaga profesional yang keberadaannya rentan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo?
3. Adakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo?
4. Adakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*)/mempertahankan hidup, seperti : rasa lapar, haus, dan istirahat (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*) berupa kemana dan dimana manusia itu berada, keamanan harta, perlakuan yang adil, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan sosial (*social needs*);persahabatan, kasih sayang, dan keakraban (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status seperti disegani, dihargai, dihormati, dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kepuasan Kerja

Luthans (2006) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Stress kerja

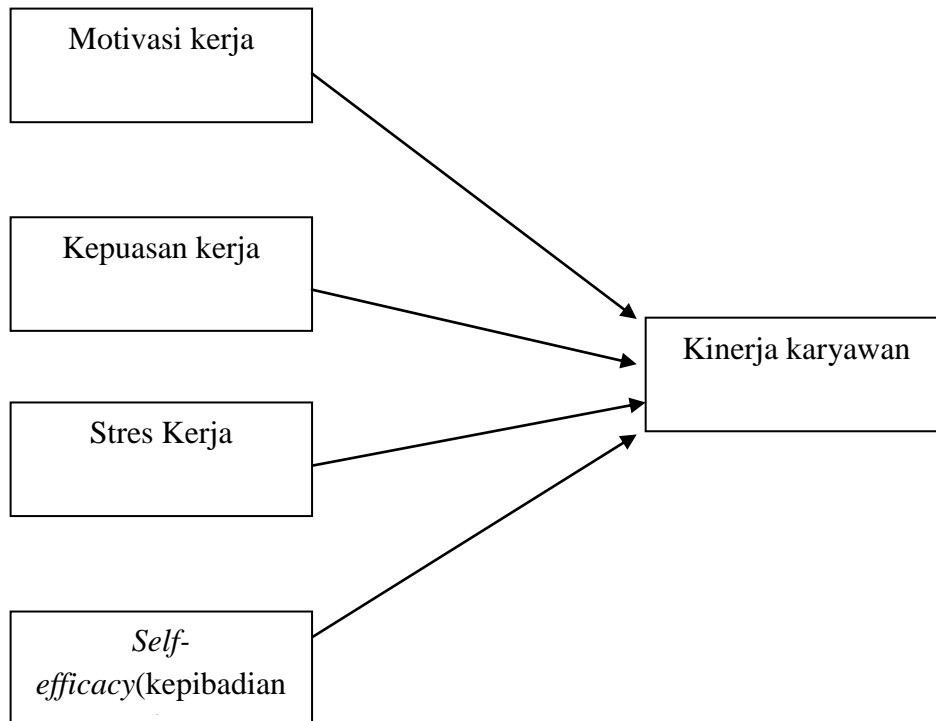
Luthans, 2006) mendefinisikan stress kerja adalah “interaksi individu dengan lingkungan,” tetapi kemudian mereka memperinci definisi sebagai berikut; “respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau perbedaan psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi dan kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologi dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Self-efficacy

Bandura (2006) mengartikan *self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. *Self-efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. *Self-efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu. Spears dan Jordon dikutip Maryati (2008), yang mengistilahkan keyakinan sebagai efikasi diri yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1

Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
4. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Saras Husada yang beralamat di kota Purworejo. Peneliti mengambil obyek tersebut dengan alasan RSUD Saras Husada merupakan Rumah Sakit yang sangat diminati pasien di kota Purworejo, sedangkan subyek penelitian adalah perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer tersebut berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan mengenai motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, *self-efficacy* dan juga tentang kinerja kerja yang bersumber dari responden melalui kuisioner.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono; 2009). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah perawat RSUD Saras Husada Purworejo yang berjumlah 222 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono; 2009). Dalam penelitian ini populasi tidak diteliti seluruhnya namun akan diambil sampel yang diharapkan dapat menggambarkan sifat populasi yang diteliti. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan toleransi sebesar 5% yaitu 143 responden.

Uji Kualitas Instrumen dan Teknik Analisa Data

Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain. Misalnya timbangan adalah alat ukur yang valid untuk mengukur berat suatu benda tetapi tidak valid untuk mengukur panjang suatu benda. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji validitas untuk validitas konstruk (*construct validity*). Dikatakan valid jika signifikan $< 0,05$ atau $< 5\%$ (Sugiyono, 2012). Indikator pertanyaan akan dinyatakan valid dari tampilan output IBM SPSS Statistic pada tabel correlation dengan melihat sig.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang kita gunakan, sehingga memberikan hasil yang relative konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Misalnya untuk mengukur jarak, meteran adalah alat yang valid karena kalau kita menggunakan satuan ukuran langkah kaki, akan muncul hasil yang berbeda-beda dari orang yang berbeda karena jangkauan langkah kaki tiap orang juga berbeda. Pengukuran reliabilitas didasarkan pada indeks numeric yang disebut koefisien. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji reliabilitas untuk reliabilitas konsistensi internal. Dikatakan reliabilitas jika nilai cronbach alpha $> 0,7$ (Ghozali, 2011). Indikator

pertanyaan dikatakan reliable dengan melihat korelasi bivariante pada output cronbach alpha pada kolom correlated item-total.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data yang digunakan untuk analisis dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo. Dari 143 kuesioner yang disebar, kuesioner yang dikembalikan oleh responden sejumlah 136, jadi respon rate-nya sebesar 95,1%. Kuesioner yang layak untuk dianalisis sebanyak 130 Kuesioner, karena terdapat 6 kuesioner yang tidak diisi secara lengkap.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikan pada tingkat 5%.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Motivasi kerja	1	0,705	0,000	Valid
	2	0,840	0,000	Valid
	3	0,775	0,000	Valid

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
	4	0,818	0,000	Valid
	5	0,860	0,000	Valid
	6	0,754	0,000	Valid
	7	0,800	0,000	Valid
	8	0,816	0,000	Valid
	9	0,806	0,000	Valid
	10	0,742	0,000	Valid
	11	0,822	0,000	Valid
	12	0,827	0,000	Valid

Sumber: Lampiran olah data uji validitas.

Tabel 4.1 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel motivasi kerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel motivasi kerja.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja	1	0,738	0,000	Valid
	2	0,789	0,000	Valid
	3	0,769	0,000	Valid
	4	0,856	0,000	Valid
	5	0,845	0,000	Valid

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
	6	0,867	0,000	Valid
	7	0,804	0,000	Valid
	8	0,800	0,000	Valid
	9	0,741	0,000	Valid
	10	0,758	0,000	Valid
	11	0,736	0,000	Valid

Sumber: Lampiran olah data uji validitas.

Tabel 4.2 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kepuasan kerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Stress kerja	1	0,859	0,000	Valid
	2	0,788	0,000	Valid
	3	0,736	0,000	Valid
	4	0,739	0,000	Valid
	5	0,794	0,000	Valid
	6	0,755	0,000	Valid
	7	0,786	0,000	Valid
	8	0,787	0,000	Valid

	9	0,804	0,000	Valid
	10	0,719	0,000	Valid

Sumber: Lampiran olah data uji validitas.

Tabel 4.3 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel stress kerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel stress kerja.

Tabel 4
Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Self efficacy	1	0,835	0,000	Valid
	2	0,906	0,000	Valid
	3	0,884	0,000	Valid
	4	0,868	0,000	Valid

Sumber: Lampiran olah data uji validitas.

Tabel 4.4 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel *self efficacy* $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel *self efficacy*.

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Kinerja	1	0,811	0,000	Valid
	2	0,814	0,000	Valid

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
	3	0,708	0,000	Valid
	4	0,789	0,000	Valid
	5	0,779	0,000	Valid
	6	0,773	0,000	Valid
	7	0,824	0,000	Valid
	8	0,769	0,000	Valid
	9	0,824	0,000	Valid
	10	0,698	0,000	Valid
	11	0,853	0,000	Valid
	12	0,833	0,000	Valid
	13	0,721	0,000	Valid
	14	0,650	0,000	Valid
	15	0,751	0,000	Valid

Sumber: Lampiran olah data uji validitas.

Tabel 4.5 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel kinerja.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila nilai koefisien *Cronbach's*

Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi kerja	0,947	Reliabel
Kepuasan kerja	0,940	Reliabel
Stress kerja	0,926	Reliabel
<i>Self efficacy</i>	0,896	Reliabel
Kinerja	0,952	Reliabel

Sumber: Lampiran olah data uji reliabilitas.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,947; kepuasan kerja sebesar 0,940, stress kerja sebesar 0,926, *self efficacy* sebesar 0,896 dan kinerja sebesar 0,952 masing-masing lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian memberikan hasil yang konsisten jika digunakan untuk pengukuran secara berulang-ulang.

A. Analisis Data

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), stress kerja (X_3), dan *self efficacy* (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan program SPSS 15.00 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Variabel Penjelas	<i>Standardized Coefficients</i>
Motivasi kerja (X_1)	0,337
Kepuasan kerja (X_2)	0,199
Stress kerja (X_3)	-0,117
<i>Self efficacy</i> (X_4)	0,328

Sumber: Lampiran olah data analisis regresi berganda.

Hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 0,337X_1 + 0,199X_2 - 0,117X_3 + 0,328X_4 + e$$

- a. Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,337, sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
- b. Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,199, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
- c. Variabel stress kerja (X_3) memiliki koefisien arah negatif sebesar -0,117, sehingga semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.
- d. Variabel *self efficacy* (X_4) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,328, sehingga semakin tinggi *self efficacy* maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

2. Uji F (F test)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu melihat signifikansi dari pengaruh variabel-variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8
 Hasil Uji F

F hitung	Sig
56,930	0,000

Sumber: Lampiran olah data uji F

Hasil pengujian pada Tabel 4.17 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), artinya motivasi kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependent*. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 15.0 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9
 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

	Model
	1
Adjusted R square	0,634

--	--

Sumber: Lampiran olah data koefisien determinasi.

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,634 menunjukkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan *self efficacy* mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 63,4%. Sedangkan sisanya sebesar 36,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.
3. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang mengatakan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan terbukti.

4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang mengatakan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

B. Keterbatasan

1. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diteliti hanya motivasi kerja, kepuasan kerja, stress kerja dan *self efficacy* sehingga nilai koefisien determinasi yang diperoleh hanya sebesar 63,4%. Penelitian yang akan datang perlu menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti: gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.
2. Penyebaran kuesioner tidak dilakukan sendiri oleh peneliti melainkan dititipkan pada bagian administrasi sehingga tidak kembali semua (*respon rate 95,1%*).
3. Penelitian hanya menggunakan kuesioner sehingga banyak biasnya.

C. Saran

1. Direktur RSUD Saras Husada Purworejo hendaknya memperhatikan jaminan asuransi kecelakaan kerja supaya karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
2. Direktur RSUD Saras Husada Purworejo hendaknya memberikan dukungan dan semangat serta atasan memberikan saran supaya karyawan bekerja dengan maksimal.
3. Direktur RSUD Saras Husada Purworejo hendaknya memberikan waktu yang cukup untuk istirahat dan atasan harus memberikan instruksi pekerjaan yang jelas supaya karyawan tetap bugar dan bekerja sesuai dengan intruksi atasan.

4. Direktur RSUD Saras Husada Purworejo hendaknya memperhatikan pekerjaan karyawan yang sedang dikerjakan supaya pekerjaan yang dikerjakan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moch. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.

Bandura, A. 2006. *Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness : Handbook of organization behavior*. Oxford, UK:Blackwell.
<http://des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>.

Bandura dan Cervone; Brown dan Inouye; Schunk; Winberg, Gould, dan Jackson, dalam Bandura, 1986

Beck; Lazarus dan Launier; Meichenbaum; Sarason, dalam Bandura, 1986

Baron, R.A. & Greenberg, J. 2003. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side Work*. New Jersey: Prentice Hall.

Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Edisi Pertama, Diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.

Edward E. Lawler. 2003. "Dampak Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja". Editor Usmara, dalam *Handbooks of Organization*. Yogyakarta : Amara Books.

George, Jenifer M., and Jones, Gareth R. 2005. *Understanding and Managing Organization Behaviour*. 4th Edition. New Jersey : Pearson, Prentice Hall.

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert. 2009. *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. McGraw - Hill. New York.

Hasibuan, M.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ilyas, Y. 2002. *Kinerja :Teori, Penilaian dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan. FKM.UI. Jakarta.
- Indrawati, A. D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, 136 No. 2, Agustus.
- Jerry, Chandra. 2012. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lie Fung Surabaya. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Surabaya.
- Judge, Timothy A.; Erez, Amir; Bono, Joyce E.; Thoresen, Carl J. 2002. "Are Measures of Self-esteem, Neuroticism, Locus of control, and Generalized self efficacy Indicators of a Common Core Construct?". *Journal of Personality and Social Psychology* 83 (3).
- Kasenger, R.G. 2013. Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA* Vol 1 No. 4 Desember, Hal 906-916.
- Lazarus, R.S. 2000. *Stress Appraisal and Coping*. New York: Springer Publications.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa oleh V.A Yuwono. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Penilaian Kinerja Organisasi*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mas, ud, F. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1 dan Buku 2, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18 Desember.

- Nurchasanah.2008.Analisis Pengaruh Empowerment, *Self Efficacy* dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis*.Tidak Dipublikasikan.
- Panggabean, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Pierce, Jon L., and Gardner, Donald G., with Durham, Randall. 2002.*Management Organizational Behaviour, An Integrated Perspective*. Ohio :South Western, Thomson Learning.
- Robbins, S.P. 2006.*Perilaku Organisasi*.Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Organizational behavior*.Fifteenth Edition.NewJersey: Pearson Education.
- Ruky, H. Achmad S. 2003. *Sumber Daya Manusia & Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Gramedia PustakaUtama.
- Sapariyah, R.A.2011. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Locus OfControl Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali*. Vol.19 No.18. STIE AUB.
- Sasono, E. 2004.Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2
- Siagian, S.P. 2002.*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Soesmalijah Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Veithzal, R. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja grafindo Persada.