

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

RSUD Saras Husada Purworejo terletak di Jalan Jenderal Sudirman No. 60 Kelurahan Dopleng, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo, Propinsi Jawa Tengah. RSUD Dr.Tjitrowardojo Purworejo didirikan pertama kali pada tahun 1915 dengan nama Zenden.

RSUD Saras Husada Purworejo merupakan Rumah Sakit Kelas B Pendidikan yang telah ditetapkan dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor. HK.02.03/I/0216/2014 tentang Penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Saras Husada Purworejo Sebagai Rumah Sakit Pendidikan pada tanggal 21 Februari 2014. RSUD Saras Husada Purworejo memiliki kapasitas tempat tidur yang beroperasi saat ini sebanyak 262 tempat tidur. Luas Tanah 58.123 m², luas bangunan 18.727.80 m² terdiri dari Gedung Farmasi, 19 Bangsal Perawatan, Kantor dan Auditorium. Melalui pendekatan Manajemen Mutu, RSUD Saras Husada Purworejo selalu berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan mutu pelayanan di seluruh jajaran Rumah Sakit. Peningkatan dan pengembangan mutu pelayanan ini tercapai berkat partisipasi, dorongan dan dukungan dari seluruh jajaran Pemerintah Daerah Kabupaten Purworejo dibawah kepemimpinan Bapak Bupati, serta komitmen dari DPRD Kabupaten Purworejo.

B. Hasil Pengumpulan data

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.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. 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 4.1.
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
	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

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
	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 4.2.
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
	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 4.3.
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 4.4.
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 4.5.
Uji Validitas Variabel Kinerja

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

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
	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.

2. 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 4.6.
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.

D. Profil Responden

Responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja. Deskripsi responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Deskripsi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	57	43,8
	Perempuan	73	56,2
Usia	15-30 tahun	50	38,5
	31-45 tahun	68	52,3
	46-60 tahun	12	9,2
Masa bekerja	1 - 10 tahun	106	81,5
	11 - 20 tahun	15	11,5
	> 20 tahun	9	6,9
Tingkat pendidikan	SD	-	0
	SMP	2	1,5
	SMA	22	15,4
	Diploma	66	50,8
	S1	38	29,2
	S2	2	3,1

Sumber: Lampiran deskripsi responden.

Tabel 4.7 menunjukkan jenis kelamin responden kebanyakan adalah perempuan sebesar 56,2%. Prosentase terbesar usia responden adalah 31-40 tahun sebesar 52,3%. Sebagian besar responden telah bekerja 1-10 tahun sebesar 81,5%. Kebanyakan responden berpendidikan Diploma sebesar 50,8%.

E. Statistik Deskriptif

Hasil pengukuran variabel penelitian dihitung dari skor dari setiap responden kemudian dijumlahkan dan dianalisis dengan kategori sebagai berikut:

1. Menentukan jarak interval kelas

Skor maksimal: 5

Skor minimal: 1

Banyak kelas: 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Banyak kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

2. Penggolongan kategori skor mean:

1 - < 1,8 : Sangat rendah

1,8 - < 2,6 : rendah

2,6 - < 3,4 : Cukup

3,4 - < 4,2 : tinggi

4,2 - 5,0 : Sangat tinggi

Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8

Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Jam istirahat memenuhi	130	1	5	3.58	0.938
Gaji memenuhi kebutuhan	130	2	5	3.55	0.924
Jaminan asuransi	130	2	5	3.44	0.996
Jaminan hari tua	130	2	5	3.67	0.875
Rekan kerja memberikan bantuan	130	2	5	3.49	0.998

Atasan terbuka	130	1	5	3.45	0.933
Atasan dan rekan kerja peduli	130	1	5	3.53	0.958
Perusahaan memberikan bonus	130	1	5	3.52	0.966
Pimpinan memberikan pujian	130	2	5	3.65	0.852
Perusahaan memberikan kesempatan promosi	130	2	5	3.52	0.908
Pimpinan memberikan kesempatan berkekrativitas	130	2	5	3.65	0.815
Pimpinan memberi kesempatan mengembang-kan ketrampilan dan kemampuan	130	2	5	3.50	0.934
Motivasi kerja	130	1.92	4.67	3.55	0.737

Sumber: Lampiran statistik deskriptif variabel.

Tabel 4.8 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan bekerja mendapatkan jaminan asuransi kecelakaan kerja (3,44) dan rata-tata tertinggi pada jawaban pertanyaan bekerja mendapatkan jaminan hari tua (3,67). Rata-rata variabel motivasi kerja secara keseluruhan sebesar 3,55. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tabel 4.9.

Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	N	Min	Ma x	Mea n	Standa r deviasi
Puas dengan kompensasi	130	1	5	3.46	0.950
Gaji sesuai pekerjaan	130	1	5	3.40	1.008

Item Pertanyaan	N	Min	Ma x	Mea n	Standa r deviasi
Atasan memberikan dukungan dan semangat	13 0	1	5	3.28	0.988
Atasan memberikan saran	13 0	1	5	3.32	0.996
Rekan kerja bersahabat, kompeten, dan saling membantu	13 0	1	5	3.28	1.013
Menikmati bekerja dengan rekan kerja	13 0	2	5	3.38	0.918
Pekerjaan dianggap menarik	13 0	1	5	3.55	1.035
Tantangan dalam pekerjaan menimbulkan semangat kerja	13 0	1	5	3.48	0.942
Karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam peningkatan karir	13 0	2	5	3.44	0.880
Semangat bekerja karena banyak peluang pengembangan karir	13 0	2	5	3.48	0.900
Pada perusahaan terdapat jenjang karir yang jelas	13 0	1	5	3.63	0.882
Kepuasan kerja	13 0	1.8 2	5.00	3.43	0.758

Sumber: Lampiran statistik deskriptif variabel.

Tabel 4.9 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan atasan memberikan dukungan dan semangat serta atasan memberikan saran (3,28), sedangkan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan pada perusahaan terdapat jenjang karir yang jelas (3,63). Rata-rata variabel kepuasan kerja secara keseluruhan sebesar 3,43. Nilai tersebut

berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo memiliki kepuasan kerja yang tinggi atau cukup.

Tabel 4.10.

Statistik Deskriptif Variabel Stress Kerja

Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Tugas dan tanggungjawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan	130	1	4	2.28	0.828
Dilibatkan dalam tugas pekerjaan diluar job deskripsi sebagai frontline	130	1	5	2.29	0.839
Pekerjaan sangat menyita waktu dalam bekerja	130	1	5	2.38	0.838
Pekerjaan tidak memberikan waktu yang cukup untuk beristirahat	130	1	5	2.39	0.885
Atasan tidak memberikan instruksi pekerjaan yang jelas	130	1	4	2.39	0.752
Peran sering bertentangan satu sama lain	130	1	5	2.32	0.770
Merasa kesulitan memenuhi standar layanan	130	1	5	2.32	0.817
Banyak peraturan dan kedisiplinan yang tinggi	130	1	4	2.35	0.756
Pekerjaan menuntut segera diselesaikan	130	1	4	2.28	0.819
Tugas ebagai frontliner sesuai dengan karakteristik	130	1	5	2.38	0.819
Stress kerja	130	1.00	4.20	2.34	0.636

Sumber: Lampiran statistik deskriptif variabel.

Tabel 4.10 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan serta pekerjaan menuntut segera diselesaikan (2,28), sedangkan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan pekerjaan tidak memberikan waktu yang cukup untuk istirahat dan atasan tidak memberikan unstruksi

pekerjaan yang jelas (2,39). Rata-rata variabel stress kerja secara keseluruhan sebesar 2,34. Nilai tersebut berada pada interval 1,8 - < 2,6. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo memiliki stress kerja rendah.

Tabel 4.11.

Statistik Deskriptif Variabel *Self Efficacy*

Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Sangat mampu melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan	130	1	5	3.43	0.889
Ketrampilan dari kemampuan sama atau melebihi teman-teman sekerja	130	1	5	3.54	0.925
Dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang	130	2	5	3.70	0.841
Dari sudut profesionalisme, pekerjaan memuaskan harapan	130	2	5	3.72	0.828
<i>Self efficacy</i>	130	1.75	5.00	3.60	0.768

Sumber: Lampiran statistik deskriptif variabel.

Tabel 4.11 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan sangat mampu melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan (3,43), sedangkan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan dari sudut pandang profesionalisme, pekerjaan memuaskan harapan (3,728). Rata-rata variabel *self efficacy* secara keseluruhan sebesar 3,60. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo memiliki *self efficacy* yang tinggi.

Tabel 4.12

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Bekerja dengan target kualitas yang telah ditetapkan	130	2	5	3.52	0.934
Menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu singkat	130	2	5	3.60	0.832
Mampu melaksanakan pekerjaan tanpa banyak penjelasan	130	2	5	3.64	0.788
Mengembangkan kreatifitas dalam bekerja	130	2	5	3.65	0.823
Mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja	130	2	5	3.43	0.897
Berinisiatif melakukan pekerjaan lain	130	1	5	3.52	0.837
Tidak tergantung pada rekan kerja	130	2	5	3.79	0.878
Mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai	130	2	5	3.83	0.827
Mempunyai kecakapan dalam menggunakan alat kerja	130	2	5	3.62	0.999
Melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku	130	1	5	3.32	0.891
Tingkat kehadiran tinggi	130	2	5	3.74	0.868
Mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan atasan	130	2	5	3.73	0.861
mampu memberikan bimbingan dan penjelasan kepada rekan kerja	130	1	5	3.45	0.916
Teliti dalam melakukan setiap pekerjaan	130	2	5	3.51	0.865
Mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja	130	2	5	3.58	0.939
Kinerja	130	1.93	4.60	3.60	0.679

Sumber: Lampiran statistik deskriptif variabel.

Tabel 4.12 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku (3,32) dan rata-tata tertinggi pada jawaban

pertanyaan mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai (3,83). Rata-rata variabel kinerja secara keseluruhan sebesar 3,60. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo memiliki kinerja yang tinggi.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normalitas data diuji dengan menggunakan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (KS)*. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13.

Hasil Uji Normalitas

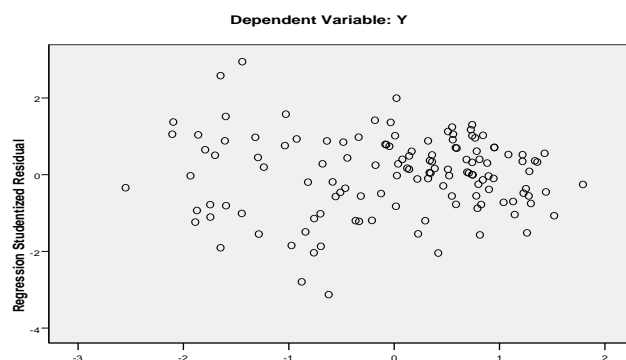
	Z	Asymp-sig	Keterangan
<i>One Sample KS</i>	0,717	0,682	Data berdistribusi normal

Sumber: lampiran olah data uji normalitas.

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari *KSZ unstandardized residual* yang diperoleh pada Tabel 4.13 sebesar $0,682 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji normalitas menggunakan scatterplot disajikan pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Hasil hasil uji multikolinearitas menggunakan metode *variance inflation factor* (VIF) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.14.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,451	2,217	Tdk terjadi multikolinearitas
X ₂	0,329	3,038	Tdk terjadi multikolinearitas
X ₃	0,975	1,026	Tdk terjadi multikolinearitas
X ₄	0,377	2,652	Tdk terjadi multikolinearitas

Sumber : Lampiran olah data uji multikolinearitas.

Tabel 4.14 memperlihatkan tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak ada yang lebih dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

G. Uji Hipotesis dan 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 4.15.

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:

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

- Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,337, sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
- 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 4.17.

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.

3. 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 4.18.

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.

H. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan karyawan RSUD Saras Husada Purworejo memiliki motivasi kerja yang baik. Karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik. Stress kerja pada karyawan RSUD Saras Husada Purworejo kategori rendah. Karyawan RSUD Saras Husada Purworejo memiliki *Self efficacy* yang baik. Kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo masuk dalam kategori baik.

Hasil pengujian regresi secara parsial menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo. Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk suatu kegiatan/pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja yang tinggi dapat

memacu kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo untuk bekerja secara optimal sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Mahardhika, dkk (2010) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian Noviansyah dan Zunaidah (2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan RSUD Saras Husada Purworejo yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Mereka akan melakukan pekerjaan itu dengan senang hati dan adanya kesediaan yang saling membantu antar rekan kerja akan menciptakan keharmonisan dengan sesama rekan kerjanya. Atasan yang selalu senantiasa memberikan dukungan, mau mendengarkan setiap keluhan dan pendapat dari bawahannya juga akan memberikan dampak positif karyawan atas kepuasan dalam pekerjaannya. Tentunya hal ini akan membuat karyawan PT Madubaru senang akan pekerjaannya dan hasilnya akan sangat berpengaruh terhadap kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Chandra (2008) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stress kerja salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo. Masalah stress yang biasanya dialami oleh karyawan maka akan berujung negative yang dapat mengganggu sebuah pekerjaan. Stress kerja yang dialami karyawan RSUD Saras Husada Purworejo dapat menimbulkan dampak buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi. Karyawan RSUD Saras Husada Purworejo yang tidak dapat menanggulangi stress kerja, cenderung menjadi

tidak produktif, malas-malasan, bekerja dengan tidak efektif dan tidak efisien yang akan menyebabkan kinerja menjadi terganggu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauli (2012) yang menunjukkan bahwa stress kerja berdampak negative terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo.. *Self efficacy* pada karyawan mengacu pada kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Karyawan RSUD Saras Husada Purworejo yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua perhatian untuk memenuhi tuntutan tugas dan akan berusaha bertahan ketika menemui kesulitan atau hambatan dan berupaya dengan kapabilitas yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Kaseger (2013) dan Prasetya (2013) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja individual.

Hasil pengujian regresi secara simultan menunjukkan motivasi kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo. Motivasi kerja yang tinggi, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya, yang didukung dengan stress kerja rendah dan kepercayaan diri karyawan RSUD Saras Husada Purworejo akan menghasilkan kinerja yang optimal dari karyawan.

