

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PARAMEDIS KEPERAWATAN DI RSUD KABUPATEN MOROWALI

Rahmawati S. Latiho

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

Paramedics have important roles in providing health care to the community. Some factors affecting the performance of paramedics in providing good services, among others, are satisfaction, motivation, and stress in the workplace. This research intends to determine the influence of satisfaction, motivation, and work stress on paramedics' performance in The regional hospital of Morowali. Population of this study consists of 213 paramedics and the 68 samples selected are paramedics with the status of civil servants and contracts. The data is collected through questionnaires and analyzed with multiple regressions analysis. The results of the test show that: 1) satisfaction, motivation, and work stress simultaneously have significant influence on paramedics' performance with adjusted R^2 value of 0,111 on sig 0,015; 2) satisfaction variables has positive and significant influence on paramedics' performance with coefficient regresion value of 0,095 an sig 0,050; 3) motivation has positive but insignificant influence on paramedics' performance with coeficient regression value of 0,095 on sig 0,468; 4) stress has negative and insignification influence on paramedics' performance with coefficient regression value of -0,023 on sig 0,648

Keywords: *satisfaction, motivation, stress, and performance*

Sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit yang terdiri dari, tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, gizi, keterampilan fisik dan tenaga keteknisian merupakan sumber daya utama yang tanpanya, aktivitas utama rumah sakit (pelayanan kesehatan) tidak dapat berjalan. Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas paling banyak di setiap rumah sakit dan berperan besar dalam proses pelayanan kesehatan yang bersentuhan langsung dengan pasien secara kontinu dan sistematis.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga,

bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001).

Kinerja yang dimaksud adalah kinerja yang lebih memaksimalkan hasil kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan fungsi unit kerja yang diembannya. Berdasarkan penilaian kinerja organisasi akan dapat diketahui kinerja pegawai dalam organisasi tersebut, apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan atau masih perlu dilakukan perubahan-perubahan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Simamora (2002) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mathis, Robert. L dan Jackson J. H (2006) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang

dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja serta kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Suatu organisasi yang siap berjalan maju harus memiliki manajemen yang tersusun dengan baik, dimulai dari pelayanan sampai dengan perlakuan baik bagi pegawainya. Di sisi lain pembinaan dan pemeliharaan para pegawai termasuk yang harus diutamakan mengingat pegawai adalah asset penting organisasi. Maka dari itu hal-hal yang diperkirakan akan mempengaruhi kinerja seperti kepuasan dalam bekerja, motivasi kerja, dan terlebih stress kerja harus diperhatikan, menjaga agar tidak terjadi penurunan kinerja yang dalam hal ini pelayanan pasien. Seperti halnya dengan kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager-pekerja dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka organisasi haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Olehnya itu apabila

manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan cara mengatasinya maka organisasi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) ini dimaksudkan : desakan yang dialami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup, Susilo (1990). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu, Wursanto (2005).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu stress kerja. Stress kerja dapat terjadi karena kondisi, yang mana kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain. Stress dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Disisi lain stress kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam organisasi. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempat individu bekerja.

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Kabupaten Morowali yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Pelayanan kesehatan yang dilakukan di RSUD Kabupaten Morowali yakni pelayanan medis dan non medis, pelayanan asuhan keperawatan, pelayanan rujukan, pelaksanaan pendidikan, penelitian dan pengembangan, pengelolaan administrasi. Olehnya itu, RSUD Kabupaten Morowali perlu memperhatikan kepuasan, motivasi, dan stress kerja pegawai guna meningkatkan pelayanan yang baik bagi setiap pasien.

METODE

Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka penelitian ini menggunakan pola eksplanasi (*level of explanation*) yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2006). Penelitian ini memberikan penjelasan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Unit analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah individu (Singarimbun dan Effendi, 2001), individu yang dimaksud disini adalah seluruh tenaga paramedis keperawatan.

Teknik Analisis Data

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 210):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots\dots b_nX_n + \epsilon$$

Dimana:

Y= variabel terikat (dependen)

X₁, X₂, X₃,... X_k= variabel bebas (independen)

a= konstanta

b₁, b₂, b₃,... bk= koefisien regresi

ε= variabel gangguan

Persamaan diatas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y= Kinerja

X₁= Kepuasan

X₂= Motivasi

X₃= Stres Kerja

a=Konstanta

b₁-b₃= koefisien regresi

e = Faktor Pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X₁, X₂, dan X₃) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan stres kerja (X₃) terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS For Wind Release 22,0* diperoleh hasil-hasil penelitian dari 68 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (kepuasan, motivasi, dan stres kerja) terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T	Sig
C = Constanta	2,775	0,551	5,032	0,000
X ₁ = Kepuasan Kerja	0,209	0,104	2,000	0,050
X ₂ = Motivasi Kerja	0,095	0,130	,730	0,468
X ₃ = Stres Kerja	-0,023	0,051	-,458	0,648
R	= 0,388	F-Statistik	= 3,778	
Adjusted R-Square	= 0,111	Sig. F	= 0,015	

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 2,775 + 0,209X_1 + 0,095X_2 - 0,023X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X₁, X₂, dan X₃) memberi pengaruh terhadap variabel independen (Y) model analisis regresi kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali dapat dilihat sebagai berikut, dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 2,775 berarti kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 2,775.
2. Kepuasan kerja (X₁) dengan koefisien regresi 0,209 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai. Artinya jika kepuasan kerja pegawai di RSUD Kabupaten Morowali semakin ditingkatkan maka akan menaikkan Kinerja Pegawai.
3. Motivasi kerja (X₂) dengan koefisien regresi 0,095 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kinerja Pegawai. Artinya apabila motivasi kerja pegawai di RSUD Kabupaten Morowali semakin kondusif maka akan menaikkan Kinerja Pegawai.
4. Stres kerja (X₃) dengan koefisien regresi - 0,023 ini berarti terjadi pengaruh yang negatif antara stress kerja dan kinerja pegawai. Artinya apabila stress kerja pegawai di RSUD Kabupaten Morowali

menurun maka akan menaikkan Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni Kepuasan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Stres Kerja (X₃) dengan variabel tidak bebasnya Kinerja Tenaga Paramedis Keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali yakni:

Dari Tabel 4.17 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjusted R-Square* = 0,111 atau = 11.1%. Hal ini berarti bahwa sebesar 11.1% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan tabel 4.12 dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 3,778$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $t.sig < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,015$ berarti nilai alpha 5% ($0,015 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X₁)

Untuk variabel kepuasan kerja (X₁) hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,209 sementara tingkat signifikansi sebesar 0,050. Dengan demikian nilai t. sig<0,05 atau (0,050<0.05. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X₁) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan (Y). Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,280. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja mempunyai pengaruh sebesar 2,80% terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan. Berdasarkan uji parsial tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD kabupaten morowali dapat diterima.

2. Motivasi Kerja (X₂)

Untuk variabel motivasi kerja (X₂) hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,095 sementara tingkat signifikansi sebesar 0,468. Dengan demikian nilai t. sig>0,05 atau (0,468>0.05. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₂) memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan (Y). Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,117. Hal ini menunjukkan

bahwa secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 1,17% terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan. Berdasarkan uji parsial tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD kabupaten morowali dapat diterima.

3. Stres Kerja (X₃)

Untuk variabel stres kerja (X₃) hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar -0,023 sementara tingkat signifikansi sebesar 0,648. Dengan demikian nilai t. sig>0,05 atau (0,648>0.05. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X₃) memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan (Y). Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,063. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,63% terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan. Berdasarkan uji parsial tersebut, hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD kabupaten morowali dapat diterima.

c. Uji Beda

Sesuai hasil Uji Beda dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS For Wind Release 22,00* diperoleh hasil dari 68 orang responden. dengan dugaan terdapat perbedaan pengaruh dari ketiga variabel independen (kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja) terhadap Pegawai Negeri Sipil dengan tenaga kontrak dalam meningkatkan kinerja di RSUD Kabupaten Morowali dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Beda Variabel Kepuasan Kerja
Group Statistics

	Status_TK	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kepuasan	PNS	19	51,53	4,563	1,047
	Kontrak	49	52,02	4,553	,650

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel diatas terlihat bahwa rata-rata kepuasan kerja tenaga kontrak lebih tinggi dibanding PNS (52,02>51,53) tetapi selisihnya tipis. Hasil tersebut menggambarkan bahwa kepuasan kerja

tenaga kontrak lebih tinggi karena beban kerja mereka kurang, sedangkan PNS memiliki beban kerja yang lebih karena mengemban tanggungjawab, tetapi perbedaanya tidak signifikan.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kepuasan	Equal variances assumed	,317	,575	-,401	66	,689	-,494	1,231	-2,952	1,964
	Equal variances not assumed			-,401	32,751	,691	-,494	1,232	-3,002	2,014

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai F = 0,317 atau signifikansi uji Levene's (p = 0,575) karena p diatas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan varians kepuasan kerja terhadap PNS dengan tenaga

kontrak atau varians kedua kelompok adalah sama. Sedangkan nilai t hitung = -0,401 (p = 0,689) atau (sig p > 0,05) artinya tidak ada perbedaan kepuasan antara Pegawai Negeri Sipil dengan tenaga kontrak.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Beda Variabel Motivasi Kerja
Group Statistics

	Status_TK	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi	PNS	19	56,16	4,574	1,049
	Kontrak	49	55,27	4,438	,634

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel diatas terlihat bahwa rata-rata motivasi kerja PNS lebih tinggi dibanding tenaga kontrak (56,16>55,27) tetapi selisihnya tipis. Hasil tersebut menggambarkan bahwa motivasi kerja PNS

lebih tinggi disebabkan karena adanya pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang diberikan, hal ini dibandingkan dengan pengukuran tiap-tiap dimensi yang digunakan.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Motivasi	Equal variances assumed	,071	,790	,738	66	,463	,893	1,210	-1,522	3,308
	Equal variances not assumed			,728	31,948	,472	,893	1,226	-1,605	3,390

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai F = 0,071 atau signifikansi uji Levene's (p = 0,790) karena p diatas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan varians motivasi kerja terhadap PNS dengan tenaga

kontrak atau varians kedua kelompok adalah sama. Sedangkan nilai t hitung = 0,738 (p = 0,463) atau (sig p > 0,05) artinya tidak ada perbedaan motivasi kerja antara Pegawai Negeri Sipil dengan tenaga kontrak.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Beda Variabel Stres Kerja
Group Statistics

	Status_TK	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Stress_kerja	PNS	19	24,11	4,545	1,043
	Kontrak	49	27,22	6,656	,951

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel diatas terlihat bahwa rata-rata stres kerja tenaga kontrak lebih tinggi dibanding PNS (27,22>24,11). Hasil tersebut menggambarkan bahwa perbedaannya cukup

signifikan, ini disebabkan karena beban kerja PNS lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kontrak, selain karena mengemban tanggungjawab yang lebih tinggi pula.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Stress_kerja	Equal variances assumed	5,230	,025	-1,876	66	,065	-3,119	1,663	-6,439	,201
	Equal variances not assumed			-2,210	47,953	,032	-3,119	1,411	-5,957	-,282

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai F = 5,230 atau signifikansi uji Levene's (p = 0,025) karena p dibawah 0,05, maka dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan varians stres kerja terhadap PNS dengan tenaga

kontrak atau varians kedua kelompok adalah tidak sama. Sedangkan signifikansi nilai t hitung = 0,032 (sig p > 0,05) artinya adanya perbedaan stres kerja antara Pegawai Negeri Sipil dengan tenaga kontrak.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Beda Variabel Kinerja
Group Statistics

	Status_TK	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kinerja	PNS	19	34,53	2,038	,467
	Kontrak	49	35,51	2,408	,344

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel diatas terlihat bahwa rata-rata kinerja tenaga kontrak lebih tinggi dibanding PNS (35,51>34,53) tetapi perbedaanya tidak signifikan. Hal tersebut

menggambarkan bahwa perbedaan ini disebabkan karena tenaga kontrak cukup aktif dalam melakukan perannya.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kinerja	Equal variances assumed	,001	,973	-1,574	66	,120	-,984	,625	-2,232	,264
	Equal variances not assumed			-1,695	38,530	,098	-,984	,580	-2,158	,190

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai F = 0,001 atau signifikansi uji Levene's (p = 0,973) karena p diatas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak adanya perbedaan varians kinerja terhadap PNS dengan tenaga kontrak atau varians kedua kelompok adalah sama. Sedangkan signifikansi nilai t hitung = 0,120 (sig p > 0,05) artinya tidak adanya perbedaan kinerja antara Pegawai Negeri Sipil dengan tenaga kontrak.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil analisis statistik dapat diketahui bahwa, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD kabupaten morowali. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali

memiliki pemahaman yang baik tentang kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja dalam pelaksanaan tugas sehingga akan membantu para pegawai untuk memberikan kinerja sesuai yang diharapkan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan. Hasil ini memberikan gambaran bahwa tenaga paramedis keperawatan di RSUD kabupaten morowali memandang penting kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas sehingga akan membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif untuk menghasilkan kinerja pegawai yang diharapkan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak

menyenangkan atas suatu pekerjaan. Setiap pegawai akan merasa puas apabila tidak terdapat perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kepentingan masing-masing individu maka semakin tinggi tingkat kepuasannya.

Hasil penelitian pada RSUD Kabupaten Morowali yang terlihat dari dimensi pembayaran, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan, dan supervisi dari tanggapan responden semua dimensi menunjukkan penilaian yang baik yang artinya pegawai sudah merasa puas dengan terpenuhinya pembayaran atas pekerjaan atau kinerja yang diberikan, dan rekan kerja yang baik dapat pula meringankan beban kerja, serta promosi pekerjaan, supervise yang dilakukan oleh pimpinan dapat memberikan nilai tersendiri bagi para pegawai.

Hasil penelitian ini relevan dengan yang dilakukan oleh Irawan Ciptodihardjo (2013) dan Agung Wijaya (2008) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali. Hasil ini memberikan gambaran bahwa tenaga paramedis keperawatan (pegawai) Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Morowali memandang bahwa motivasi kerja sebagai motor penggerak dalam pelaksanaan tugas sehingga akan membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif untuk kinerja karyawan yang diharapkan.

Motivasi adalah faktor yang menggerakkan manusia untuk bertindak, sebagai factor psikologis dapat tumbuh karena adanya tuntutan pemenuhan

kebutuhan. Semakin tinggi tingkat pemenuhan kebutuhan akan menumbuhkan motivasi yang kuat dalam bekerja, sehingga dapat diprediksi bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja.

Hasil penelitian pada RSUD Kabupaten Morowali yang terlihat dari dimensi adanya kesempatan untuk berprestasi, adanya pengakuan/penghargaan, karakteristik tugas itu sendiri, adanya tanggungjawab dalam tugas dan adanya kesempatan mengembangkan karir, dari tanggapan responden semua dimensi menunjukkan penilaian yang baik yang artinya pegawai sudah termotivasi dengan terpenuhinya kesempatan untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan, ikhlas dengan pekerjaan yang dilakukan dan selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, dan pegawai sudah puas dengan kondisi seperti itu.

Hasil penelitian ini tidak relevan dengan yang dilakukan oleh Irawan Ciptodihardjo (2013) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja memberikan pengaruh yang negative tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali.

Hasil penelitian pada RSUD Kabupaten Morowali yang terlihat dari tanggapan responden tentang pengaruh stres kerja di RSUD Kabupaten Morowali yang terdiri dari intimidasi dan tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban lebih dan target dan harapan yang tidak realistis yang merupakan bagian dari stres kerja menunjukkan penilaiannya sedang artinya keadaan stres kerja pada RSUD Kabupaten Morowali masih dapat diatasi oleh pegawai, dimana pegawai masih merasa bahwa pengaruh stres kerja pada RSUD

Kabupaten Morowali belum mengganggu pekerjaannya. Oleh karena itu sangat diharapkan adanya penanggulangan dari keadaan yang dialami pegawai dari stress tersebut, sehingga tidak menyebabkan kinerja menurun. Hal ini ditandai adanya beban kerja yang lebih, target dan harapan yang tidak sesuai. Dengan demikian disimpulkan bahwa ketika keadaan stres kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Morowali tinggi maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak relevan dengan yang dilakukan oleh Dwi Septianto (2010) yang mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali.
4. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, maka saran-saran dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam upaya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga paramedis

keperawatan kiranya dengan menyusun desain pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut memberikan motivasi kerja bagi karyawan yang mengerjakannya. Penyusunan desain pekerjaan dengan memperhitungkan karakteristik pekerjaan dan dampaknya, penyederhanaan pekerjaan, berbagi pekerjaan, dan berpasangan pekerjaan, serta diperlukan suatu perlakuan baik dari manajemen, dalam hal pemberian upah yang sesuai dengan beban kerja, dan pengakuan akan prestasi atas hasil kerja karyawan.

2. Upaya menurunkan stress kerja pada tenaga paramedis keperawatan dapat dilakukan dengan pengelolaan stress yaitu meningkatkan komunikasi dan partisipasi, system penilaian prestasi yang efektif, mengembangkan keterampilan, kepribadian dan pekerjaan.
3. Pola penempatan pegawai di RSUD Kabupaten Morowali sebaiknya memperhatikan Profesional dan Integritas serta pengalaman, sehingga nantinya akan berdampak pada perbaikan kualitas kerja pegawai dan pegawai akan merasa puas dan punya tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Cet.15*, Penerbit BPF-Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi

- Igor S. 1997. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica. Solo: Dabara
- Koesmono, 2006. *Jurnal Manajemen Bisnis Volume 5 No.1*. Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya, Surabaya.
- Luthans, Fred, 1997. *Organizational Behavior*, Third Edition. The McGraw-Hill Companies Inc., New York.
- Luthans, Fred. 2006., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nita Wahyu Wulandari. 2008. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rivai, Veithzal 2004*. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisike 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Simamora, Bilson, 2004. *Riset Pemasaran*. PT. Gramedia Pusaka Utama. Jakarta.
- Simamora, Henri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2003, *Metode Penelitian Admnistrasi*, Alfabeta Bandung.
- Umar, Husein, 2002, *Metode Riset Bisnis*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Gholia Indonesia.
- Widhiarso Wahyu. *Membaca t-test Jurnal*. Fakultas Psikologi UGM. Jogjakarta