

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT ASN DI RSUD SI/MPANG LIMA GUMUL KEDIRI

Nadia Triana Wati¹, Endah Kurniawati², Mawar Ratih K³
^{1,2,3}Manajemen/MSDM, Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jawa Timur 64128, Indonesia
Email: Nadiatrianawati@gmail.com, endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id,
mawarratih@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat ASN di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. Penelitian ini dilakukan pada RSUD Simpang Lima Gumul Kediri yang berlokasi di Jalan Galuh Candra Kirana, Tugurejo, Kec. Ngasem, Kab. Kediri, Jawa Timur 64182. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang menyertakan hipotesis sebagai dugaan awal pada penelitian. sampel yang digunakan berjumlah 34 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat ASN di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. Sedangkan secara simultan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ASN di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square yaitu sebesar 0,512 atau (51,2%). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya sebesar 48,8% , variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of work stress and work motivation on the performance of ASN nurses at RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. The research was conducted at RSUD Simpang Lima Gumul Kediri, located at Jalan Galuh Candra Kirana, Tugurejo, Kec. Ngasem, Kab. Kediri, East Java 64182. This study employs a quantitative approach, incorporating hypotheses as initial assumptions. The sample consists of 34 respondents selected using the purposive sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression, processed using SPSS version 25. Based on the research findings, work stress has a partial and significant effect on the performance of ASN nurses at RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. Similarly, work motivation also has a partial and significant effect on the performance of nurses at RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. Furthermore, both work stress and work motivation simultaneously have a significant influence on the performance of ASN nurses at RSUD Simpang Lima Gumul Kediri. The

Article history

Received: April 2025
Reviewed: April 2025
Published: April 2025

Plagirism checker no 827
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

determination coefficient (R Square) obtained from this study is 0.512 or 51.2%. This indicates that work stress (X1) and work motivation (X2) collectively influence nurse performance (Y) by 51.2%. Meanwhile, the remaining 48.8% is influenced by other independent variables not included in this study.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini serta di era globalisasi yang semakin ketat, perusahaan dihadapkan pada suatu hal yang sulit atau tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan atau visi misi dari sebuah perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif, pengembangan budaya organisasi yang mendukung, serta penerapan kebijakan keseimbangan kerja-hidup menjadi kunci guna membangun dan mempertahankan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan produktif. Dengan ini, maka kelangsungan hidup suatu organisasi/perusahaan akan terus meningkat terutama dalam lingkup rumah sakit. Tugas dari pihak manajemen rumah sakit yaitu membentuk sumber daya manusia yang ahli dan memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh rumah sakit sehingga akan timbul pelayanan yang prima.

Pentingnya peran perawat dalam memberikan perawatan, pelayanan prima serta dukungan kepada pasien menunjukkan bahwa kesejahteraan mereka dapat berdampak langsung pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan. Perawat yang kompeten adalah perawat yang bekerja sesuai dengan kewajiban perawat serta visi misi dari perusahaan/rumah sakit. Sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja seorang perawat. Kinerja perawat tidak selalu dapat memberikan pencapaian yang positif terhadap perusahaan, ada juga kinerja yang buruk dan dapat mengakibatkan kualitas, efisiensi, serta pencapaian perusahaan menurun. Salah satu dampak paling nyata adanya potensi penurunan kinerja karyawan yaitu timbulnya stres kerja dari karyawan/perawat. Jika seorang karyawan mengalami stres kerja maka akan berpengaruh juga terhadap penurunan motivasi kerja setiap individu.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di RSUD Simpang Lima Gumul, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di lingkup perawat terutama perawat ASN. Permasalahan tersebut, yaitu adanya permasalahan dengan teman rekan kerja yang susah dalam bekerja tim, tidak menyelesaikan tugas pada shift malam sehingga dibebankan ke karyawan shift selanjutnya, beberapa poli yang tidak seimbang antara jumlah perawat dengan jumlah pasien yang melakukan perawatan di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri yang menyebabkan beban kerja lebih, terdapat adanya bentuk motivasi dari perusahaan seperti bonus dan insentif yang diberikan, namun kinerja yang dilakukan oleh perawat belum optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adelia et al. (2024) diketahui bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Berbeda dengan hasil penelitian dari Winoto & Perkasa (2024) bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Endratno (2024) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa kinerja perawat secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, bahwa motivasi dalam bekerja yang dirasakan oleh perawat mampu meningkatkan kinerja perawat. Menurut Pramestya et al., (2023) bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain dari Riski et al., (2023) hasil pengujian F menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel stress kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja. Dari beberapa kesenjangan hasil penelitian diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian pada variabel-variabel yang berkaitan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam terkait permasalahan yang terjadi di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat ASN di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri”.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Badri, 2020). Menurut Mangkunegara (dalam Suherman et al., 2022) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Motivasi kerja

Menurut Noor (dalam Jufrizen & Sitorus, 2024) motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Menurut Handoko (dalam Hasi et al., 2020) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Kinerja

Menurut Rivai (2020) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Priansa (dalam Anggraini & Suhermin 2021) bahwa kinerja adalah kegiatan yang menampilkan sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran tertentu yang berkaitan dengan peran perseorangan dan dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

METODOLOGI

Jenis analisis data yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020). Populasi seluruh perawat per Juni 2024 di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri dengan jumlah sebanyak 239 perawat, yang terdiri dari 80 perawat ASN dan 159 perawat non ASN/BLUD (Badan Layanan Umum Daerah). Dari 80 perawat yang ASN, peneliti hanya bisa menggunakan sampel sebanyak 34 perawat ASN di RSUD Simpang Lima Gumul. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2020) *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. kriteria yang digunakan dalam penentuan sampel adalah sebagai berikut:

- 1) Berstatus perawat ASN
- 2) Kriteria pemilihan perawat sudah ditentukan oleh kebijakan RSUD Simpang Lima Gumul Kediri
- 3) Perawat yang bertugas diruang Punai, Kasuari, Neonatus, Gelatik, Parkit, NICU/PICU, IGD, ICVCU.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, Kuesioner, Pustaka, Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang mencakup Uji

Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Frekuensi Penilaian Responden Pada Variabel Stres Kerja

No. item	Penilaian responden							
	SS		S		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	11,8%	8	23,5%	21	61,8%	1	2,9%
2	3	8,8%	8	23,5%	21	61,8%	2	5,9%
3	0	0%	5	14,7%	25	73,5%	4	11,8%
4	0	0%	1	2,9%	30	88,2%	3	8,8%
5	0	0%	4	11,8%	29	85,3%	1	2,9%
6	1	2,9%	6	17,6%	22	64,7%	5	14,7%
7	1	2,9%	4	11,8%	22	64,7%	7	20,6%
8	0	0%	10	29,4%	23	67,6%	1	2,9%
9	0	0%	6	17,6%	26	76,5%	2	5,9%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Frekuensi Penilaian Responden Pada Variabel Motivasi Kerja

No. item	Penilaian responden							
	SS		S		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	17,6%	22	64,7%	6	17,6%	0	0%
2	3	8,8%	23	67,6%	3	8,8%	0	0%
3	13	38,2%	16	47,1%	2	5,9%	3	8,8%
4	7	20,6%	26	76,5%	1	2,9%	0	0%
5	4	11,8%	27	79,4%	3	8,8%	0	0%
6	3	8,8%	29	85,3%	2	5,9%	0	0%
7	14	41,2%	20	58,8%	0	0%	0	0%
8	9	26,5%	25	73,5%	0	0%	0	0%
9	22	64,7%	12	35,3%	0	0%	0	0%
10	22	64,7%	12	35,3%	0	0%	0	0%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Frekuensi Penilaian Responden Pada Variabel Kinerja

No. item	Penilaian responden							
	SS		S		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	17,6%	22	64,7%	6	17,6%	0	0%
2	5	14,7%	26	76,5%	1	2,9%	2	5,9%
3	5	14,7%	28	82,4%	1	2,9%	0	0%
4	8	23,5%	21	61,8%	5	14,7%	0	0%
5	12	35,3%	20	58,8%	2	5,9%	0	0%
6	13	38,2%	21	61,8%	0	0%	0	0%
7	6	17,6%	28	82,4%	0	0%	0	0%
8	9	26,5%	25	73,5%	0	0%	0	0%
9	5	14,7%	25	73,5%	4	11,8%	0	0%
10	8	23,5%	26	76,5%	0	0%	0	0%

11	9	26,5%	25	73,5%	0	0%	0	0%
----	---	-------	----	-------	---	----	---	----

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Nomor item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X1.1	0,832	0,000	Valid
X1.2	0,789	0,000	Valid
X1.3	0,689	0,000	Valid
X1.4	0,637	0,000	Valid
X1.5	0,458	0,006	Valid
X1.6	0,714	0,000	Valid
X1.7	0,796	0,000	Valid
X1.8	0,793	0,000	Valid
X1.9	0,668	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Nomor item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X2.1	0,397	0,020	Valid
X2.2	0,477	0,004	Valid
X2.3	0,347	0,044	Valid
X2.4	0,379	0,027	Valid
X2.5	0,556	0,001	Valid
X2.6	0,546	0,001	Valid
X2.7	0,653	0,000	Valid
X2.8	0,692	0,000	Valid
X2.9	0,717	0,000	Valid
X2.10	0,717	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)

Nomor item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Y.1	0,370	0,031	Valid
Y.2	0,372	0,030	Valid
Y.3	0,582	0,000	Valid
Y.4	0,506	0,002	Valid
Y.5	0,544	0,001	Valid
Y.6	0,667	0,000	Valid
Y.7	0,598	0,000	Valid
Y.8	0,830	0,000	Valid
Y.9	0,393	0,021	Valid
Y.10	0,815	0,000	Valid
Y.11	0,678	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian validitas instrumen penelitian terhadap variabel stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja menunjukkan bahwa nilai probabilitas korelasi (sig 2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 untuk setiap pernyataan. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,772	10	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,720	11	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0,736	12	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Diketahui bahwa hasil dari nilai *Cronbach's Alpha* variabel stres kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat $> 0,60$, maka dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Sehingga indikator atau kuesioner dari penelitian ini reliabel atau layak digunakan analisa selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 Hasil dari uji normalitas *one sample Kolmogorov-Smimov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* atas nilai residual sebesar 0,200, dimana nilai *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas

Variabel	Sig	Keterangan
Stres kerja (X1)	0,887	Linier
Motivasi kerja (X2)	0,170	Linier

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Diketahui nilai sig f pada variabel stres kerja (X1) $0,887 < 0,50$ dan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar $0.170 < 0,50$ dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen (X1)(X2) dan variabel dependen (Y) bersifat linear. Oleh karena itu, model regresi linier yang digunakan dianggap sesuai dan terpenuhi.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Stres kerja (X1)	0,997	1,003	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,997	1,003	Tidak terjadi gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hasil perhitungan VIF untuk masing-masing variabel independen, nilai VIF yang diperoleh 1,003 pada variabel stres kerja dan motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas yang signifikan di antara variabel independen, karena hasil yang diperoleh lebih kecil dari 10.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres kerja (X1)	0,923	Tidak terjadi heterokedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,189	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel stres kerja sebesar 0,923 dan motivasi kerja sebesar 0,189. Kedua nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa varians residual untuk kedua variabel, baik stres kerja maupun motivasi kerja, adalah konstan. Tidak terdapat masalah heterokedastisitas yang signifikan dalam model regresi ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	keterangan
Stres Kerja (X1)	-0,364	-3,420	0,002	Ha diterima
Motivasi Kerja (X2)	0,667	4,734	0,000	Ha diterima
Konstanta (a)			20,206	
Nilai Korelasi (R)			0,715	
Nilai Koefisien Determinasi (R2)			0,512	
F _{hitung}			16,239	
Signifikasi F			0,000	Ha diterima
Y			Kinerja perawat	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 20,206 - 0,364 + 0,667 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa:

- (1) Nilai konstanta sebesar 20,206 artinya bila stres kerja (X1), Motivasi kerja (X2) nilainya tetap, maka kinerja perawat (Y) memiliki nilai sebesar 20,206.
- (2) Variabel stres kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,364 bernilai negatif yang menunjukkan bahwa jika setiap pertambahan variabel stres kerja (X1) naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja perawat (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,364 dengan asumsi variabel lain konstan.
- (3) Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,667 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika setiap pertambahan variabel motivasi kerja (X2) naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja perawat (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,667 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji T

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres kerja (X1)	0,002	Ha diterima dan Ho ditolak
Motivasi kerja(X2)	0,000	Ha diterima dan Ho ditolak

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Nilai t_{tabel} dapat diketahui menggunakan rumus $df = n-k-1$, $34-2-1 = 31$. Maka nilai dari t_{tabel} adalah 2,03951, taraf signisikasi dua sisi 0,25. Dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Stres kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri, dapat ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $-3,420 > 2,03951$ dan nilai Sig-t $0,002 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya terdapat pengaruh pada variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y).
- 2) Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri, dapat ditunjukkan dari nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,734 > 2,03951$ dan nilai Sig-t $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya terdapat pengaruh pada variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y).

2. Uji F

Nilai F_{tabel} dapat diketahui menggunakan rumus $df = n-k-1$, $34-2-1 = 31$. Maka nilai dari F_{tabel} adalah 3,30. Hasil uji F sebagai berikut:

Uji F

Signifikasi	Kesimpulan
0,000	Ha diterima Ho ditolak

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.17 , diperoleh nilai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $16,239 > 3,30$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel X1 (stres kerja) dan X2 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja perawat). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi

Nilai Kolerasi (R)	Nilai Koefisien Determinasi <i>R. Square</i>
0,715	0,512

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.18 Dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai kolerasi (R) sebesar 0,715 menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y) masuk dalam kategori kuat.
2. Nilai koefisien determinasi *R. square* sebesar 0,512 atau (51,2%). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya sebesar 48,8% , variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, misalnya tingkat pendidikan, karakteristik individu, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

Pembahasan Dan Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat ASN RSUD Simpang Lima Gumul Kediri

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil nilai sig uji t sebesar $0,002 < 0,05$, maka hipotesis pertama H_a diterima H_o ditolak artinya terdapat pengaruh pada variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y). Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hipotesis atau dugaan awal bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.

Namun, terdapat ketidakkonsistenan antara hasil uji statistik dan temuan dari kuesioner. Meskipun analisis statistik menunjukkan pengaruh yang signifikan, hasil kuesioner tidak sepenuhnya mendukung temuan tersebut. Sebagian besar responden melaporkan bahwa mereka tidak merasakan tingkat stres kerja yang tinggi sebagaimana diasumsikan dalam observasi awal, dan mereka mengklaim bahwa kinerja mereka tetap stabil. Tetapi juga terdapat minoritas responden yang merasa beban kerja dan tekanan emosional lebih besar, meskipun mereka berada dalam jumlah yang lebih sedikit. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Prabandari et al., 2020) pada jurnal yang berisi bahwa sebagian besar bidan merasa puas dan tidak stres menghadapi pekerjaannya, namun demikian masih ada yang mengalami stres dan kurang puas dengan pekerjaannya. Serta didukung oleh hasil penelitian dari (Sumarni & Andini, 2024) diketahui bahwa stres kerja perawat sebagian besar berada pada kategori sedang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat ASN RSUD Simpang Lima Gumul Kediri

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil nilai sig uji t $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pertama H_a diterima H_o ditolak artinya terdapat pengaruh pada variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y). Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hipotesis atau dugaan awal bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.

Namun, terdapat ketidakkonsistenan antara hasil uji statistik dan temuan dari kuesioner. Meskipun analisis statistik menunjukkan pengaruh yang signifikan, hasil kuesioner tidak sepenuhnya mendukung temuan tersebut. Sebagian besar responden melaporkan bahwa mereka tidak merasakan tingkat motivasi kerja yang rendah sebagaimana diasumsikan dalam observasi awal, dan mereka mengklaim bahwa kinerja mereka tetap stabil. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Hakman et al., (2021) yaitu walaupun masih ada harapan yang belum terpenuhi, tetapi perawat mampu bekerja dengan baik. Didukung juga dengan hasil penelitian dari (Saharman & Sunarno, 2023) sebagian responden memiliki motivasi kerja yang baik.

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat ASN Di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Gumul, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa secara statistik, stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspita Santi, 2021) dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil tersebut menunjukkan variabel stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.
2. Hasil tersebut menunjukkan variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.
3. Hasil tersebut menunjukkan variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) di RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.

Meskipun terdapat ketidaksesuaian, penelitian ini tetap menyimpulkan bahwa secara statistik, stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Namun, penting untuk diakui bahwa hasil kuesioner menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut untuk memahami lebih dalam pengalaman subjektif perawat terkait stres dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, T., Hamid Halin, & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(2), 1282-1291. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307>
- Anggraini, I. A., & Suhermin. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 1-11.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Icu Dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- Damayanti, A., Arifin, R., & Rahmawati. (2023). Vol. 12. No. 01 ISSN : 2302-7061. *Riset, Jurnal Prodi, Manajemen Fakultas, Manajemen Unisma, Bisnis*, 12(01), 510-518.
- Hakman, Suhadi, N. Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47-54.
- Helvin Ruida Hasi, Sjahril Effendy, M. F. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *AKMAMI: Jurnal Akutansi, Manajemen, Ekonomi*, 1(3), 209-219. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->
- Jufrizen, T. S. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166-173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Ketut Ratna Dewi, I Putu Edi Sutrisna, N. P. D. U. D. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Bintang Lima Di Kawasan Badung Bali. *Pariwisata Budaya: Jurnal Ilmiah Pariwisata Agama Dan Budaya*, 2614-5340. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Prabandari, F., Sumarni, S., & Astuti, D. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19. *The 12th University Research Colloqium 2020 Universitas 'Aisyiyah Surakarta*, 28-36. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/issue/view/27>
- Puspita Santi, O. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 171. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i2.3473>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 85-95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Salni Saharman, R. D. S. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang

- Rawat Inap RSUD KOTAMOBAGU. *Jurnal Kebidanan*, XV(01), 35-46.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35872/jurkeb.v15i01.572>
- Saputra, D. H., & Endratno, H. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada RS Wijayakusuma Purwokerto*. 01(03), 228-240.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Suherman, Edwin Agung Wibowo, D. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 2(1), 110-122. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Syada Chika Nikita Cendani Rezki Winito, D. H. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1-11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>
- Tri Sumarni, A. A. (2024). Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD GOETENG TARUNADIBRATA PURBALINGGA. *Mahesa: Malahayati Health Student Journal*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i9.14862>