

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

ADINDA BELLA ALVIPTO

NIM : 30401310672

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG**

2017

Halaman Pengesahan

Skripsi

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

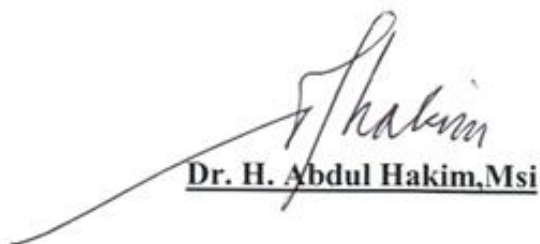
Disusun Oleh :

Adinda Bella Alvipto

Nim : 30401310672

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 13 juni 2017


Dr. H. Abdul Hakim, Msi

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

Disusun Oleh :
ADINDA BELLA ALVIPTO
30401310672

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 2 Juni 2017
Sesuai dewan uji

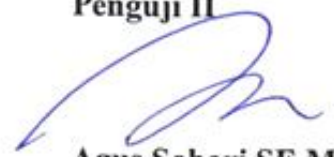
Dosen Pembimbing


Dr. H. Abdul Hakim, Msi

Penguji I


Olivia Fachrunnisa SE.M.Si,Ph.D


Penguji II


Agus Sobari, SE, Msi

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi

Tanggal 13 juni 2017

Ketua prodi studi manajemen


Dr. Hendar, SE, Msi

MOTTO dan PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya ilmu, rejeki, jodoh semuanya kehendak Allah SWT dan kita harus berusaha dengan keras agar semua itu dapat dicapai dengan maksimal.”

(Ayahanda)

“Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk”

(QS. Al Maidah : 55)

Skripsi ini kupersembahkan untuk mereka:

- **Ayahanda tercinta Moch.Sucipto dan Ibu Siti Alviah**
- **Pembimbing skripsi Dr. H. Abdul Hakim, Msi**
- **Kakak dan adik tercinta Candra.R dan Gita**
- **Ilham Ramadhona**
- **Teman – teman seperjuangan, Manajemen 2013**
- **Saudara-saudara yang di Semarang dan Surabaya**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim.

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : **ADINDA BELLA ALVIPTO**

NIM : **30401310672**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)**

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang diajukan dengan judul **“pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening”** ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis / diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam daftar pustaka. Skripsi ini adalah milik saya, segala bentuk kesalahan dan kekeliruan dalam Skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Billaahittaufig Wal Hidayah.

Dosen Pembimbing



Dr. H. Abdul Hakim, Msi

Semarang, 11 April 2017

Yang Memberi Pernyataan,



Adinda Bella Alvipto

ABSTRAKSI/INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam rangka mewujudkan kinerja yang diharapkan harus diperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja seperti stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Data diperoleh dari 71 responden dengan menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah path analisis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1), Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y1) dan Kinerja perawat (Y2).

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

ABSTRACK

The research entitled “The influence of job stress and job motivation, on performance with job satisfaction as an intervening. In order to realize expected performance have to pay attention to things that can affect the performance as job stress, job motivation, and job satisfaction. purpose of this research is to determine the effect of job stress and motivation to the performance of nurses either directly or through the job satisfaction. data obtained 71 respondents by using the questionnaire. method used path analysis. result of this study shows that the variable job stress(X1), job motivation(X2) influential on variables the satisfaction of (Y1) and performance nurse (Y2).

Keywords : *Job Stress, Job Motivation, Satisfaction and Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, dan senantiasa memberi petunjuk, ketenangan hati, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul "**Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**"

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat kelulusan program strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang .

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis baik secara moril maupun materil dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Pembimbing skripsi Dr. H. Abdul Hakim, Msi yang tidak pernah bosan memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran yang sangat berguna bagi saya.
2. Ibu Hj. Olivia Fachrunnisa SE.M.Si, Ph.D selaku dekan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang
3. Bapak Dr. Hendar, SE, MSi selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula Semarang
4. Seluruh dosen dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang , Terimakasih Atas kerja sama dan bantuan selama menempuh perkuliahan Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
5. Kedua orang tua penulis Ayah Moch. Sucipto dan Ibu Siti Alviah tercinta yang telah membesarkan dan mengorbankan segala sesuatunya serta dengan penuh kesabaran, keikhlasan yang membantu penulis demi

keberhasilan studi penulis serta kakak dan adik penulis yaitu Candra Ramadhan Alvipto dan Najwa Floresigita Alvipto terima kasih atas doa serta dukungannya yang tidak pernah putus diberikan kepada penulis.

6. Tak lupa saudara-saudara yang di Semarang maupun di Surabaya yang telah memotivasi untuk kesuksesan penulis.
7. Ilham Ramadhona yang senantiasa ada memberi dukungan , semangat, doa, yang ada saat susah maupun senang dan yang mengajarkan penulis arti sabar dan keiklasan.
8. Teman- teman manajemen 2013 yang selalu kompak.
9. Teman-teman seperjuangan yang sudah memberi dukungan dan semangat(Anggun, Afida, Aisha, Amik, Caca, Pristika, Anggun w, Anisa aqa, Anita)
10. Teman-teman plengh tercinta yang selalu ada di saat susah dan senang (Repfi, Nawang, Wahyu, Tia, Reni, Diana, Theresia, Marwati, Lik)

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena kesempurnaan hanya milik ALLAH SWT. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang membaca.

Wassalammualaikum Wr. Wb

Semarang, 27 maret 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pengesahan	iii
DAFTAR ISI.....	x
BAB 1PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB IITINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Stres Kerja.....	9
2.1.2 Motivasi Kerja	11
2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan.....	18
2.2. Hubungan Antar Variabel.....	20
2.2.1 Hubungan Stres Dengan Kepuasan Kerja.....	20
2.2.2 Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan	20
2.2.3 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja	21
2.2.4 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja.....	22
2.2.5 Hubungan Kepuasan Dengan Kinerja	23
2.3 Penelitian Terdahulu.....	23
2.4 Model Empirik.....	26
BAB IIIMETODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Populasi Dan Sampel	27
3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	27
3.3.1 Sumber Data	27
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	28

3.4	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	28
3.4.1	Variabel Penelitian.....	28
3.4.2	Definisi Operasional	29
3.5	Teknik Analisis.....	31
3.5.1	Analisis Kualitatif	31
3.5.2	Analisis Kuantitatif	32
3.5.3	Analisis Regresi	35
3.5.4	Uji Variabel Intervening	36
3.5.5	Uji Hipotesis/Uji Signifikansi Parameter <i>Individual</i> (Uji Statistik)	36
3.5.6	Goodness Of Fit Model.....	37
BAB IVHASIL DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Gambaran Umum Responden	39
4.1.1	Jenis Kelamin	39
4.1.2	Umur Responden.....	40
4.1.3	Pendidikan.....	40
4.1.4	Masa Kerja Responden.....	41
4.2	Analisis Deskriptif	42
4.3	Analisis Statistik.....	56
4.3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	56
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	58
4.3.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
4.3.4	Koefisien Determinasi.....	64
4.3.5	Pengujian Hipotesis	65
4.3.6	Pengaruh langsung dan tidak langsung	67
4.4	Pembahasan.....	70
4.4.1	Pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan kerja.....	70
4.4.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	70
4.4.3	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat	70
4.4.4	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat	71
4.4.5	Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja	72
BAB VPENUTUP.....		73

5.1 Simpulan	73
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 : Kerangka Pikir	26
Gambar 4. 1 : Normalitas	59
Gambar 4. 2 : Heteroskedastisitas	61
Gambar 4. 3 Pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.....	68
Gambar 4. 4 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pasien Rawat Inap Pada Bulan Januari-Desember 2015.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	29
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4. 2 Umur Responden.....	40
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden.....	41
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden	41
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja	43
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	47
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4. 9 Uji Validitas	56
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas	58
Tabel 4. 11 Multikolinearitas	60
Tabel 4. 12 Analisis Regresi	62
Tabel 4. 13 Analisis Regresi	63
Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	79
Lampiran 2. Hasil Statisti.....	85
Lampiran 3 Tabulasi.....	93
Lampiran 4. Surat Penelitian.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan suatu perusahaan tergantung dari karyawan yang berperan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak dapat disamakan dengan peran sumber daya lainnya, karena memiliki karakteristik unik, yaitu bahwa setiap individu memiliki keinginan yang berbeda, tujuan hidup yang berbeda dan memiliki persepsi tentang arti kerja yang berbeda sehingga mengakibatkan sikap mereka dalam bekerja juga berbeda serta pengelolaan sumber dayanya juga tidak sama. Sumber Daya Manusia merupakan asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan, walaupun perusahaan mempunyai modal yang besar, modern, namun itu tidak berarti tanpa manusia. Oleh karena itu pengembangan kualitas dan kuantitas dari kinerja Sumber Daya Manusia dalam hal ini karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi dan perilaku-perilaku orang-orang didalamnya. faktor stres kerja harus diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan, Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Yang dapat menimbulkan stres dalam bekerja. Karyawan yang mengalami stres mungkin mengalami kelelahan fisik, emosional dan mental di lingkungan

kerja. Peristiwa-peristiwa dari dalam dan luar tempat kerja dapat memicu terjadinya stres kerja pada karyawan. Stres kerja timbul baik dari dalam diri maupun di luar diri karyawan. Hubungan antara sesuatu yang berada di dalam dan di luar individu juga berlaku peristiwa-peristiwa yang menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan (Astianto, 2014).

Dalam hal ini stres kerja juga merupakan faktor yang penting bagi rumah sakit terutama kaitannya dengan kinerja karyawan. Secara keseluruhan rumah sakit sebaiknya memiliki kinerja yang baik, kinerja yang baik dapat menolong rumah sakit mendapat keuntungan dan menjaga kelestarian bisnis mereka, begitu juga sebaliknya jika kinerja menurun dapat merugikan rumah sakit. Oleh sebab itu kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian diantaranya dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres mengakibatkan kondisi kelelahan fisik, emosional, jam kerja, serta mental yang disebabkan oleh adanya keterkaitan dalam waktu jangka lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Berlangsungnya proses secara bertahap, akumulatif dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan tanpa penanganan yang serius dari pihak rumah sakit membuat karyawan merasa tertekan, tidak termotivasi dan

frustasi menyebabkan karyawan bekerja tidak maksimal sehingga kinerja pun akan terganggu (Riza dan Noermijati, 2015).

Selain stres, kinerja karyawan dipengaruhi dengan adanya faktor lain yaitu motivasi. Ada beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja perawat antara lain : kekurangpuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan kurangnya insentif yang diterima. Kurangnya insentif bukan hanya masalah uang tetapi dapat disebabkan karena kurangnya kesempatan pendidikan dan pemberian-pemberian lain berupa penghargaan-penghargaan serta dapat juga karena ruang kerja dan suasana kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini secara langsung akan membawa dampak terhadap kinerja perawat sehingga akan menghasilkan mutu pelayanan yang rendah (Sipatu, 2013).

Adanya tekanan yang ditinggi disebabkan karena Perawat merasa dituntut memberikan pelayanan yang meski dalam kondisi yang tekanan. Kinerja individu karyawan organisasi mengawali salah satu faktor kesuksesan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan memberi motivasi terhadap perawat baik secara lisan dengan memberikan semangat kerja pada bawahan ataupun dengan memberikan tambahan insentif. Karena kinerja individu perawat yang maksimal diharapkan dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit itu sendiri. Kinerja karyawan dapat diketahui dari sikap karyawan seperti kenikmatan kerja (Riza dan Noermijati, 2015).

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang berpengaruh juga terhadap kinerja. Karena setiap karyawan memiliki alasan tersendiri yang dapat mendorong mereka untuk mau mengerjakan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu. Seorang karyawan akan bekerja lebih giat lagi dari karyawan lain karena adanya kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau tanggapan emosional terhadap banyaknya aspek pekerjaan. Kenikmatan kerja bukan suatu konsep tunggal. Artinya seseorang dapat cepat puas dengan pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya (Fattawati, Sampeadi dan Sunardi, 2015).

Objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang adalah salah satu rumah sakit umum swasta kelas B dikota semarang dengan jumlah 259 tempat tidur inap yang yang menyediakan tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, analis gizi, apoteker dan lainnya. Tenaga kesehatan yang berperan selama 24 jam dan selalu berhubungan langsung dengan pasien adalah seorang perawat. Kinerja dari seorang perawat dapat dilihat dari banyaknya keluhan pasien karena kurangnya memberikan pelayanan yang maksimal. Berikut jumlah pasien rawat inap dari bulan januari-desember 2015 :

Tabel 1. 1Jumlah pasien rawat inap pada bulan januari-desember 2015

Jumlah pasien tahun 2015			
no	Bulan	Rawat Inap	Keterangan
1	Januari	1128	-
2	Februari	1136	Naik
3	Maret	1139	Naik
4	April	1005	Turun
5	Mei	998	Turun
6	Juni	986	Turun

7	Juli	892	Turun
8	Agustus	876	Turun
9	September	853	Turun
10	Oktober	834	Turun
11	November	816	Turun
12	Desember	800	Turun
	Jumlah	11463	-

Sumber : Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang,2016

Berdasarkan data jumlah pasien rawat inap selama bulan januari- desember 2015 mengalami kenaikan dan penurunan. Dengan terjadinya penurunan jumlah pasien tersebut memberikan indikasi bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung belum maksimal. Oleh karena itu, perlu mendapat perhatian, motivasi dan diperhatikan tingkat stress dari perawat.

Penelitian Riza dan Noermijati (2015) pada penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mengemukakan hasilnya yaitu tidak ada pengaruh secara tidak langsung dari stres kerja dengan kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Lubis, Mulatsih dan Harahap (2013) mengemukakan pendapat yang sama yaitu stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dimana pengaruh langsung lebih baik dibandingkan pengaruh tidak langsung, dalam artian kepuasan kerja sebagai variabel intervening belum mampu memperkuat pengaruh konflik pekerjaan-pekerjaan secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

penelitian muslih (2012) tentang analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai di PT. Sang Hyang Seri mendapatkan hasil bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan secara tidak

langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian terdahulu Fattawati, Sampeadi dan Sunardi (2015), yang meneliti tentang analisis pengaruh pemicu stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Sinarmas multifinance kantor wilayah jember, mengemukakan hasil penelitiannya yang berbeda yaitu bahwa pemicu stres dan motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance kantor wilayah Jember. Penelitian terdahulu Wardani(2010) tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja serta komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri Tegal juga berpendapat motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan Fenomena dan Research gap penelitian pendahulu, penulis mengambil permasalahan dengan “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan studi dan fenomena, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang agar kinerja perawat mampu bekerja dengan lebih baik dengan memperhatikan faktor stres kerja dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja ”

a. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

- b. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja?
- c. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?
- d. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat?
- e. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat ?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah :

- a. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja
- b. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- c. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat
- d. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat
- e. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan bagi penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang di peroleh dibangku kuliah dengan praktik dunia nyata.

b. Manfaat bagi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Hasil penelitian ini dapat digunakan organisasi sebagai sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan (dengan memperhatikan bagaimana motivasi perawat, prediksi tingkat stress yang akan diterima, serta kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya agar menghasilkan kinerja yang baik).

c. Manfaat Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Stres Kerja

Menurut (Handoko, 2012:200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2000) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Robbins (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang dapat berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut (Handoko, 2012) setidaknya setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres tergantung pada respon karyawan. Salah satu contohnya seorang karyawan dapat mudah menerima dan mempelajari prosedur-prosedur kerja baru sedangkan karyawan yang lain bisa saja menolaknya. Bagaimana pun

kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan antara lain adalah :

- a. Berlebihannya beban kerja
- b. Tekanan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Tidak aman nya iklim politis
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Stres
- h. Konflik antar pribadi atau kelompok
- i. perbedaan antara nilai-nilai perusahaan serta karyawan
- j. berbagai bentuk permusuhan antar karyawan.

Ada 4 pendekatan terhadap stres kerja menurut Keith Davis dan John W. Netstrom, (1989:490) antara lain yaitu :

- a. Pendekatan melalui dukungan sosial
pendekatan ini dilakukan karyawan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon serta bodor kerja.
- b. Pendekatan melalui Meditasi
Pendekatan ini memerlukan waktu selama dua periode yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus. Karyawan

yang beragama islam dapat melakukannya setelah shalat dzuhur melalui doa serta dzikir kepada Allah SWT.

c. Pendekatan Biofeedback

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis, melalui bimbingan dokter, psikiater dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat mampu menghilangkan stres yang dialaminya

d. Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Menurut Robbins (1996) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

- a) Tuntutan peran, meliputi merasa stres dengan pekerjaan dan merasa bekerja terlalu maksimal.
- b) Tuntutan tugas, meliputi emosi yang tinggi dalam pekerjaan, menghabiskan seluruh waktu untuk bekerja setiap hari.
- c) Tuntutan antar pribadi, meliputi menjadi jauh dengan orang-orang di sekitar sejak bekerja di posisi ini, dan tidak dapat menghasilkan suasana santai dengan orang-orang sekitar

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi menurut Robbins (2006) adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh

kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Motivasi adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan manusia yang dapat disusun dalam hirarki kebutuhan dari kebutuhan tertendah sampai yang tertinggi, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri.

Menurut Handoko (2008) motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Heidjrachman dan Husnan (2000) motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dari kedua pengertian tentang motivasi tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong untuk melakukan sesuatu yang diwujudkan dalam suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan diri seseorang.

Penelitian tentang motivasi ini mengacu teori motivasi modal Maslow yaitu proses motivasi di mulai dengan pengenalan kebutuhan. Teori motivasi yang paling terkenal adalah yang dirumuskan oleh Maslow yang mana ada lima kelompok umum yaitu fisiologi, keamanan atau keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, penghargaan serta

Menurut Maslow kebutuhan tersebut akan terpenuhi secara hierarki (berjenjang), setelah kebutuhan yang paling bawah terpenuhi, seseorang akan termotivasi oleh pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi.

Teori motivasi yang dikembangkan Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu

- a. Kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan dan papan.
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologis dan intelektual,
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain
- e. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Menurut Heidjrachman dan Husna(2000), motivasi dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Pada motivasi positif, pimpinan mungkin akan memberikan hadiah, mungkin berwujud tambahan uang, tambahan penghargaan, dan lain sebagainya.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Jenis motivasi negatif apabila seorang karyawan tidak melakukan sesuatu yang diinginkan pimpinan, maka pimpinan tersebut akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, mungkin bisa kehilangan pengakuan, uang, atau mungkin jabatan.

Pada umumnya telah diketahui bahwa sampai suatu titik tertentu hasil meningkat dengan bertambahnya motivasi, melewati titik tambahan motivasi, mengakibatkan turunnya hasil. Dengan demikian terlalu sedikit motivasi mengakibatkan tidak ada gairah kerja dan terlalu banyak motivasi mengakibatkan gangguan.

Masalah dari penggunaan kedua jenis motivasi tersebut adalah pertimbangan (proporsi) penggunaannya, dan juga kapan kita akan menggunakannya. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Kesiapan atau motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan yang berorientasi tujuan.

2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Krith Davis (1985:96) mengemukakan bahwa ‘*job satisfaction is the favor ableness or unfavorablenss with employes view their work*’ (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam

bekerja). Wexley dan Yuki (1977:98) mendefinisikan kepuasan kerja '*is the way an employee feels about his or her job*' (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Menurut Robbins(2003) kepuasan kerja adalah perasaan yang positif yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang dan cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat/golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Wexley dan Yuki dalam As'ad (2002) teori-teori mengenai kepuasan kerja ada 3 hal yang biasa dikenal, yaitu teori perbedaan. Teori keseimbangan atau equity teori serta dua teori faktor.

a. Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali diprakasai oleh Porter. Ia mengatakan bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang ada. Locke (1969) mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat serta apa yang menjadi harapan pegawai. Apabila ternyata pegawai mendapat lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila pegawai mendapat lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

b. Equity teori

Teori ini berkembang melalui Adams, adapun pendahuluan dari teori ini yaitu zalzenik, prinsip dari teori ini yaitu bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas, bergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas situasi. Peranan equity dan inequity atas suatu situasi, diperoleh orang melalui cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

c. Two Factor Teori

Prinsip dari theory ini yaitu bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu adalah dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya menjadi 2 kelompok seperti kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau hygiene factors. *Satisfier* (motivator) yaitu faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai

sumber kepuasan kerja diantaranya meliputi *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers(hygiene factors)* yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang meliputi *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relation, working condition, job security and status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini menyebabkan berkurangnya atau hilangnya ketidakpuasan, tetapi tidak menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

a. Kerja yang Secara Mental

Karyawan merasa senang dengan pekerjaannya karena mereka diberi kebebasan dalam bekerja sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki

b. Upah yang sesuai harapan

Karyawan mengharapkan upah serta kebijakan promosi yang mereka gambarkan sebagai adil, serta segaris dengan pengharapan mereka.

c. Mendukung nya kondisi pekerjaan

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja yang baik demi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

d. Saling mendukungnya sesama rekan kerja

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi

kebutuhan akan interaksi sosial. Rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

e. Kesesuaian Kepribadian dan Pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang akan menghasilkan seseorang individu yang lebih

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan adalah indikator tingkat prestasi yang dapat dicapai serta mencerminkan kesuksesan manajer atau pengusaha, jadi kinerja sebagai hasil yang diinginkan perusahaan dan perilaku orang-orang didalamnya (Soedjono, 2005). Sedangkan menurut Mangkunegara (2000) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins, (2006) kinerja merupakan ukuran hasil kerja dimana hal ini menjelaskan sejauh mana kegiatan seseorang dalam melaksanakan kewajiban serta berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi dan perilaku-perilaku orang-orang didalamnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara, (2000):

a. faktor kemampuan

secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi(IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*the right men in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2009), yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja yaitu gambaran seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu seberapa cepat karyawan menghasilkan pekerjaannya dalam satu hari

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merupakan gambaran dimana seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Stres Dengan Kepuasan Kerja

Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Reza dan Noermijati (2015). dampak stres pada kepuasan jauh lebih terasa. Ketegangan yang berkaitan dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah hingga sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Penelitian terdahulu Lubis, Mulatsih dan Harahap(2013) mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja terhadap kinerja PT.BRI Cabang siak melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi, menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

2.2.2 Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan

Motivasi menjadi pendorong seseorang melakukan kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini

membuktikan bahwa gaji yang diterima, komunikasi dan interaksi yang terjalin secara baik diantara para karyawannya maupun dari atasan kepada bawahan, sikap saling menghargai didalam berkomunikasi dan berhubungan terhadap rekan kerja lainnya. Hal ini memberikan rasa puass dalam bekerja dan menambah semangat dalam bekerja. Fatmawati, Sampeadi dan Sunardi (2015)

Peneltian Fatmawati, Sampeadi dan Sunardi (2015) bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan. Sama hal nya dengan penelitian Kartika dan Kaihatu (2010) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja (Sigian dalam Sipatu,2013)

Penelitian yang dilakukan Menurut Lubis, Mulatsih, Harahap(2016) stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. pada penelitian peneltian fatmawati, sampeadi, sunardi (2015) bahwa pemicu stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

2.2.4 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Motivasi menjadi dorongan seseorang melakukan kegiatan agar mendapatkan hasil yang baik. Motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik. Seorang perawat yang mempunyai beban kerja yang berlebihan yang membuat perawat merasa tertekan yang dapat berdampak pada kualitas dalam memberikan pelayanan terhadap pasien

Penelitian terdahulu Fatmawati, Sampeadi dan Sunardi (2015) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal yang sama juga dikemukakan oleh

Sari, muis dan Hamid (2012) pada penelitiannya disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.5 Hubungan Kepuasan Dengan Kinerja

kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas. Apabila karyawan merasa tidak puas dalam berkerja maka akan membawa dampak yang tidak baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Begitu pula sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas tidak akan pernah mencapai keuntungan psikologis dan pada akhirnya akan menjadi stres.

Penelitian terdahulu Riza dan Noermijati (2015) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, menunjukkan dari penelitiannya bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama ditunjukkan pada penelitian Muslih (2012) tentang analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan dan kinerja menunjukkan hasilnya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₅ : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

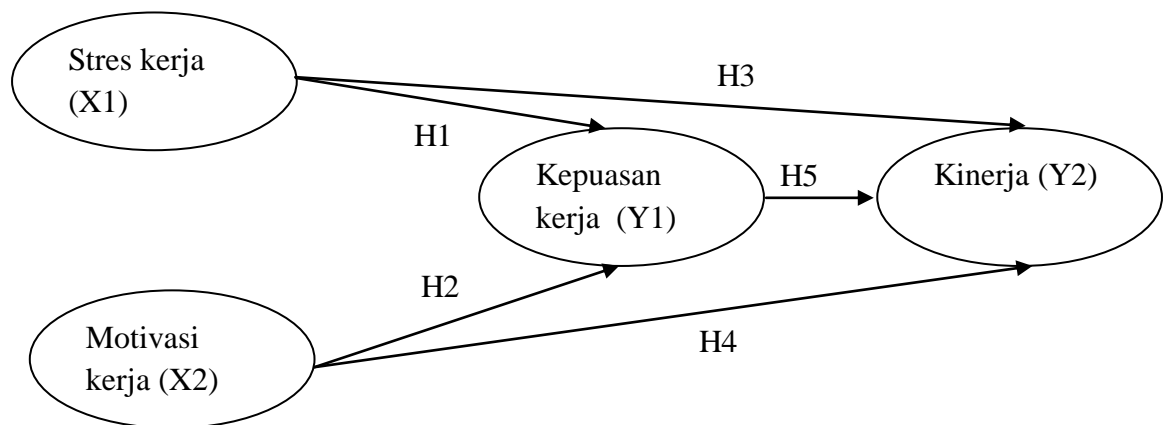
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Astianto(2014)	a. Stres Kerja (X1) b. Beban Kerja (X2) c. Kinerja (Y)	Regresi berganda	a. Stres dan beban secara simultan berpengaruh terhadap kinerja b. stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja c. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2.	Fatmawati, Sampeadi Dan Sunardi (2015)	a. Pemicu stres kerja (x1) b. Motivasi (x2) c. Kepuasan kerja(z) d. Kinerja (y)	Path Analysis	a. Pemicu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan c. Pemicu stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja d. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadapn kinerja e. Stres melalui kepuassan kerja berpengaruh terhadap kinerja f. Kepuasan, motivasi dan stres

				berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Sari, Muis Dan Hamid (2012)	a. Kepemimpinan (X1) b. Motivasi (X2) c. Stres Kerja(X3) d. Kinerja (Y)	Regresi berganda	Kepemimpinan, motivasi dan stres secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Kartika, Kaihatu (2010)	Motivasi (X) kepuasan(Y)	Regresi berganda	-Motivasi berpengaruh signifikan terhdap kepuasan
4.	Wardani(2010)	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Komitmen (X3) Kepuasan kerja (Y1) Kinerja (Y2)	Regresi berganda	a.kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja b. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja c. kepemimpinan, motivasi, dan komitmen berpengaruh terhadapkinerja melalui kepuasan kerja.
5.	Muslih (2012)	Motivasi intrinsik(X1) Motivasi ekstrinsik (X2) Kepuasan (Z) Kinerja (Y2)	PLS	a. motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja b. motivasi intrinsik berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja c. motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja d. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

				kinerja e. motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
--	--	--	--	--

2.4 Model Empirik



Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Metode ini berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti hubungan atau pengaruh variabel yang diajukan dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan, uraiannya mengandung deskriptif (Singarimbun dan Effendi, 2005).

3.2 Populasi Dan Sampel

Menurut Nur Indrianto dan Supomo (2009) populasi merupakan sekelompok orang atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang berjumlah 262 orang, dengan pengambilan sample secara *purposive* artinya cara penarikan sampel yang dilakukan memilih subyek berdasarkan kriteria. Dengan ini peneliti menentukan sampel perawat pada ruang rawat inap kelas 3 di ruang B.Izzah dan B.Salam yang berjumlah 71 orang.

3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, seperti jurnal, buku, dll.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membuat pertanyaan-pertanyaan yang diajukan penulis kepada pihak-pihak yang terlibat langsung pada penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirim secara langsung dan disertai surat permohonan kepada pimpinan RS Islam Sultan Agung Semarang agar dapat menunjuk perawat sesuai kriteria yang dipersyaratkan untuk menjadi responden. Juga surat penjelasan tentang tujuan penelitian untuk kepentingan ilmiah. Untuk menjaga kerahasiaan responden maka kuesioner dirancang tanpa mencantumkan identitas diri. Penjelasan petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

3.4 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada 3 variabel yaitu :

a. Variabel Independen

Stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (X), seperti variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Variabel Dependen

Kinerja sebagai variabel terikat (Y), yaitu variabel yang keberadaannya merupakan sesuatu yang dipengaruhi atau dihasilkan oleh variabel bebas.

c. Variabel Intervening

Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Variabel intervening yaitu variabel yang berpengaruh terhadap hubungan (memperkuat atau memperlemah) antara variabel independen dan dependen menjadi hubungan tidak langsung. Variabel ini terletak diantara variabel dependen dan independen sehingga variabel ini tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel

3.4.2 Definisi Operasional

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala pengukuran
Stres kerja	stres merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Robbins (2006)	a. Merasa stres dengan pekerjaan b. Merasa bekerja terlalu keras a. Dalam bekerja seorang karyawan merasa emosinya tinggi.	Skala likert

		<ul style="list-style-type: none"> c. Karyawan merasa Menghabiskan seluruh waktu untuk bekerja setiap hari d. Karyawan merasa jauh dengan orang-orang di sekitar sejak bekerja di posisi ini e. Tidak dapat menciptakan suasana santai dengan orang-orang sekitar <p>Robbins (1996)</p>	
Motivasi kerja	<p>Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.</p> <p>Robbins (2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan fisik b. Keamanan c. Sosial d. Penghargaan e. Aktualisasi diri <p>Maslow dalam Robbins (2006)</p>	Skala likert
Kepuasan kerja	<p>kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik.</p> <p>Robbins(2003)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kerja yang secara mental b. Upah yang pantas c. Mendukungnya kondisi kerja d. Saling mendukungnya sesama karyawan dalam bekerja e. Pekerjaan yang sudah dirasa sesuai kepribadiannya. <p>Robbins (2007)</p>	Skala likert
Kinerja	<p>kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Mangkunegara (2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan tugas d. Tanggung jawab <p>Mangkunegara (2009)</p>	Skala likert

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuan-nya terhadap subjek, objek, atau kejadian tertentu. Metode pengukuran yang paling sering digunakan ini dikembangkan oleh rensis likert. Skala likert umumnya menggunakan lima angka penilaian yaitu ;

(1) sangat setuju

(2) setuju

(3) Cukup setuju

(4) tidak setuju

(5) sangat tidak setuju

3.5 Teknik Analisis

3.5.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis untuk menggambarkan atau untuk menjelaskan hasil penelitian dan penjelasan tentang teori-teori yang bersangkutan dengan uraian masalah yang diambil dalam penelitian ini yang hanya dapat dijelaskan dengan kata-kata atau kalimat. Analisis kualitatif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah disebar. Analisis dalam penelitian ini berupa pertanyaan yang ada dalam kuesioner, yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja perawat RS Islam Sultan Agung Semarang.

3.5.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan alat bantu statistik yaitu :

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setelah perhitungan dilakukan (dalam hal ini proses perhitungan dibantu dengan program SPSS) kemudian nilai r yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel sesuai dengan baris n dan taraf signifikansi (α) = 5 % dalam pengujian validitas kuesioner dikatakan valid apabila r hitung) $>$ r tabel.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk baik digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,6$ dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS.

3.5.2.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya model regresi dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik juga digunakan untuk

memastikan bahwa model regresi yang digunakan di dalam model ini terbebas dari adanya gejala heterokedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi sehingga step yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan langkah kerja yang sama dengan uji regresi.

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas yaitu untuk menguji apakah suatu didalam model regresi mempunyai distribusi normal. Pada dasarnya normalitas dapat diketahui dengan melihat titik-titik (penyebaran data) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan cara melihat histogram dari residualnya. Dari hasil pengamatan dapat diambil dua kesimpulan(Ghozali, 2011):

- a. Pola distribusi dikatakan normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti grafik histogramnya. maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Pola distribusi dikatakan tidak normal apabila data menyebarkan jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Apabila tidak berhati-hati normalitas dengan menggunakan grafik dapat menyesatkan, secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik dapat sebaliknya (Ghozali, 2011). Oleh karena itu selain uji grafik

disarankan untuk melengkapinya dengan uji statistik. Uji statistik non-parametrix kolmogrov-sminovin adalah salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual.(Ghozali, 2011). Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

1. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolonieritas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. apabila variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikolonieritas dapat dibuktikan dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Ghozali (2011) menyatakan bahwa nilai VIF adalah kurang dari 10 (sepuluh) dan *tolerance* mendekati 1 (satu).

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji asumsi klasik, uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Data disebut homoskedastisitas apabila varian serta residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, sedangkan data dapat disebut heterokedastisitas

apabila terdapat perbedaan maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya pola tertentu ada pada grafik *scatterplot* antara SRESID serta ZPRED yang pada sumbu Y yaitu Y yang telah diprediksi dan sumbu X yaitu residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisisnya:

- a. Data terindikasi telah terjadi heterokedastisitas apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit).
- b. Data tidak terindikasi terjadi heterokedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.5.3 Analisis Regresi

Penelitian ini mempunyai dua model regresi yang akan dianalisis yaitu:

1. Model pertama menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu model pengaruh antara stres dan motivasi kerja terhadap kepuasan dengan persamaan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1.SK + b_2.MK + e_1$$

2. Model kedua menggunakan analisis regresi linier berganda adalah model pengaruh antara reformasi stres, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan persamaan sebagai berikut:

$$K = a + b_4.SK + b_5.MK + b_6.KK + e_2$$

Keterangan:

a	=	konstanta
b_{1-7}	=	koefisien regresi
e_{1-2}	=	tingkat kesalahan penduga dalam penelitian
K	=	<i>Kinerja</i>
SK	=	Stres Kerja
MK	=	Motivasi kerja
KK	=	Kepuasan kerja

3.5.4 Uji Variabel Intervening

Pengujian pengaruh variabel intervening menggunakan metode analisis jalur (Path analysis). Analisis jalur yaitu perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur yaitu penggunaan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan kualitas antar variabel yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur yaitu menentukan pola hubungan antara tidak atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas inajiner.

3.5.5 Uji Hipotesis/Uji Signifikansi Parameter *Individual* (Uji Statistik)

Melalui penggunaan *goodnes of fit*, ketepatan fungsi regresi sampel dalam memperkirakan nilai aktual dapat diukur. Setidaknya hal ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, dan nilai statistik t. Penghitungan statistik tersebut akan disebut signifikan secara statistik jika nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah H_0 ditolak). Serta sebaliknya bila statistiknya berada di dalam daerah H_0 diterima akan disebut tidak signifikan (Ghozali, 2011).

3.5.6 Goodness Of Fit Model

1. Uji statistik t

Uji statistik t digunakan Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen digunakan uji statistik t, secara individual, dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Hipotesis pengujian ini ditolak apabila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Hipotesis dalam hal ini dapat diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil mempunyai arti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Ada kelemahan yang menjadi dasar dalam penggunaan koefisien determinasi yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke

dalam model. Setiap ada tambahan satu variabel maka R^2 pasti akan menyebabkan peningkatan tanpa peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Maka dari itu, banyak peneliti yang menyarankan agar menggunakan nilai *adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang baik. Nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun menyesuaikan kondisi jika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2011)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Ruang B. Izzah dan B. Salam sejumlah 71 orang. Adapun identitas responden dapat dijelaskan menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

4.1.1 Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini menggunakan jenis kelamin laki-laki secara keseluruhan, yaitu :

Tabel 4. 1Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	15	21,13
Perempuan	56	78,87
Jumlah	71	100

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 71 orang yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 15 responden atau 21,13% serta perempuan sejumlah 56 responden atau 78,87%. Hal ini memperlihatkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan jumlahnya lebih banyak, sebab banyak Rumah Sakit yang lebih membutuhkan tenaga

perawat yang berjenis kelamin perempuan karena biasanya lebih sabar, lebih teliti, dan lebih penurut.

4.1.2 Umur Responden

Berikut ini pada tabel 4.2 akan ditampilkan kelompok umur responden.

Tabel 4. 2Umur Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 30 tahun	22	30,99
2	31 – 40 tahun	26	36,62
3	41 – 50 tahun	19	26,76
4	> 50 tahun	4	5,7
Jumlah		71	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa umur responden sangat variatif. Responden dengan usia 31 – 40 tahun menempati prosentase tertinggi yaitu sebanyak 26 orang atau 35,62%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang berusia dewasa. Penjelasan tersebut memberi indikasi bahwa perawat berusia dewasa sudah cukup memiliki banyak pengalaman dan skill saat bekerja sebagai perawat.

4.1.3 Pendidikan

Berikut ini pada tabel 4.3 akan ditampilkan pendidikan responden perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang:

Tabel 4. 3 Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	D3	26	36,62
2	Sarjana	9	12,68
3	Profesi	36	50,70
Jumlah		71	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa tingkat responden paling banyak yaitu profesi, adalah sejumlah 36 orang atau 50,70 %. Penjelasan tersebut memberikan indikasi bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang sudah cukup tinggi, sebab sebagai perawat sangat di butuhkan keahlian dan pendidikan khusus.

4.1.4 Masa Kerja Responden

Berikut ini pada tabel 4.3 akan ditampilkan masa kerja responden perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang:

Tabel 4. 4Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 tahun	16	22,54
2	6 – 10 tahun	24	33,80
3	15 – 20 tahun	22	30,99
4	> 20 tahun	9	12,68

Jumlah	71	100
--------	----	-----

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa masa kerja responden sangat variatif. Responden dengan masa kerja paling banyak adalah antara 6-10 tahun, yaitu sejumlah 24 orang atau 33,80%. Penjelasan tersebut memberikan indikasi bahwa sebagian besar responden sudah memiliki pengalaman yang cukup lama dalam menjalankan pekerjaan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

4.2 Analisis Deskriptif

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X_1)

Tanggapan responden tentang variabel stres kerja kepada perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, dapat diketahui dengan mengajukan pertanyaan mengenai: dalam menjalankan tugas dan pekerjaan terkadang tidak bisa mengontrol emosi yang sedang tinggi, menghabiskan waktu untuk bekerja setiap hari, terkadang merasa frustrasi dengan pekerjaan, merasa bekerja terlalu keras, merasa jauh dengan orang-orang di sekitar sejak bekerja sebagai perawat, dan Tidak dapat menciptakan suasana santai di lingkungan pekerjaan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Pertanyaan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
1. Terkadang merasa frustrasi dengan pekerjaan	0 (0%)	8 (11,27%)	15 (21,13%)	37 (52,11%)	11 (15,49%)
2. Merasa bekerja terlalu keras	0 (0%)	5 (7,04%)	8 (11,27%)	43 (60,55%)	15 (21,13%)
3. Dalam menjalankan tugas dan pekerjaan terkadang tidak bisa mengontrol emosi yang sedang tinggi	1 (0%)	12 (16,90%)	16 (22,54%)	42 (59,15%)	0 (0%)
4. Menghabiskan waktu untuk bekerja setiap hari	0 (0%)	6 (7,04%)	15 (22,54%)	39 (54,93%)	11 (15,49%)
5. Merasa jauh dengan orang-orang di sekitar sejak bekerja sebagai perawat	1 (1,41%)	5 (7,04%)	15 (21,13%)	43 (50,56%)	7 (9,86%)
6. Tidak Dapat menciptakan suasana santai di lingkungan pekerjaan	0 (0%)	12 (16,90%)	20 (28,17%)	25 (35,21%)	14 (19,72%)

Sumber : Data primer yang diolah (Tahun 2017)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel stres kerja dapat diketahui bahwa sebagian besar jawaban responden yaitu tidak setuju. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden untuk masing-masing indikator tersebut di bawah ini:

Pernyataan pertama mengenai terkadang merasa frustrasi dengan pekerjaan, dapat diketahui bahwa terdapat 37 responden atau 52,11 % jawaban responden yaitu tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pada RS Islam Sultan Agung bisa menikmati pekerjaan yang ditekuninya saat ini, artinya mereka bekerja tidak dalam tekanan, baik tekanan dari keluarga maupun dari pihak RS Islam Sultan Agung. Mereka menjalani pekerjaan dengan ikhlas, karena bagi mereka bekerja adalah ibadah, apalagi yang ditangani adalah pasien yang membutuhkan bantuan untuk kesembuhan dari penyakit.

Pernyataan kedua, bekerja terlalu keras dapat diketahui terdapat 43 responden atau 60,55% menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat pada RS Islam Sultan Agung dalam menjalankan pekerjaan merasa normal-normal saja, artinya masih dalam batas wajar. Memang pada saat tertentu, misalnya pada saat ada wabah penyakit tertentu banyak pasien yang datang sehingga memerlukan tenaga ekstra untuk membantu menanganinya.

Pernyataan ketiga mengenai, dalam menjalankan tugas pekerjaan, terkadang tidak bisa mengontrol emosi yang sedang tinggi dapat diketahui terdapat 42 responden atau 51,15% menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat pada RS Islam Sultan Agung mampu mengontrol diri dalam bekerja meskipun sedang ada permasalahan atau emosi yang sedang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mereka profesional dalam bekerja, bisa memisahkan antara pekerjaan dan permasalahan pribadi sehingga masalah pekerjaan tidak terganggu.

Pernyataan keempat mengenai menghabiskan waktu untuk bekerja setiap hari, dapat diketahui terdapat 39 responden atau 54,93% menyatakan tidak setuju. Hal ini bisa dipahami, karena manajemen RS Islam Sultan Agung menetapkan jam kerja sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja, yaitu maksimal 8 jam dalam satu hari kerja sehingga mereka bisa bersosialisasi dengan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya, atau ada waktu untuk anggota keluarga

Pernyataan kelima mengenai merasa jauh dengan orang-orang di sekitar sejak bekerja sebagai perawat, dapat diketahui terdapat 43 responden atau 50,56% menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa jam kerja perawat di RS Islam Sultan Agung adalah sama dengan di rumah sakit lain, artinya mereka masih punya waktu untuk keluarga dan untuk bersosialisasi dengan masyarakat sekitar tempat tinggal sehingga tidak ada yang perlu dikhawatirkan.

Adapun pernyataan keenam mengenai tidak dapat menciptakan suasana santai di lingkungan pekerjaan, dapat diketahui terdapat 25 responden atau 35,21% menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat di RS Islam Sultan Agung mampu menciptakan suasana kerja yang santai, artinya mereka mampu menyesuaikan diri dengan kondisi kerja, misalnya saat merawat pasien usia lanjut, maka ia harus lebih sabar dan tidak cepat emosi sehingga pasien dapat tertangani dengan baik.

b. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X_2)

Tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja pada RS Islam Sultan Agung Semarang, dapat diketahui dengan mengajukan pertanyaan mengenai:.. sejak bekerja di RS Islam Sultan Agung Semarang merasa kebutuhan fisik terpenuhi, sudah merasa aman saat bekerja di RS Islam Sultan Agung Semarang, diberikan kebebasan untuk bersosialisasi saat bekerja, RS Islam Sultan Agung Semarang memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai, dan diberikan kesempatan untuk dapat terus mengembangkan potensi yang ada dalam diri. Hasil jawaban responden dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
1. Sejak bekerja di RS Islam Sultan Agung merasa kebutuhan fisik terpenuhi	9 (12,68 %)	41 (57,7 5%)	14 (19,72 %)	7 (9,86%)	0 (0%)
2. Sudah merasa aman saat bekerja di RS Islam Sultan Agung	14 (19,72 %)	34 (47,8 9%)	15 (21,13 %)	8 (11,27%)	0 (0%)
3. Diberikan kebebasan untuk bersosialisasi saat bekerja	16	32 (45,0 7%)	8 (11,27 %)	14 (19,72%)	1 (1,41%)
4. RS Islam Sultan Agung memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai	8 (11,27 %)	34 (47,8 9%)	23 (32,39 %)	6 (8,45%)	0 (0%)
5. Diberikan kesempatan untuk dapat terus mengembangkan potensi yang ada dalam diri	8 (11,27 %)	34 (47,8 9%)	23 (32,39 %)	6 (8,45%)	0 (0%)

Sumber : Data primer yang diolah (Tahun 2017)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat bahwa sebagian besar jawaban

responden menyatakan setuju, artinya mereka mempunyai motivasi kerja yang tinggi saat bekerja sebagai perawat di RS Islam Sultan Agung. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari jawaban responden pada masing-masing indikator tersebut di bawah ini:

Terdapat 41 responden atau 57,75% menyatakan setuju bahwa sejak bekerja di RS Islam Sultan Agung merasa kebutuhan fisik terpenuhi. Hal ini mengindikasikan bahwa jajaran direksi dan manajemen RS Islam Sultan Agung sangat memperhatikan kebutuhan fisik para pegawainya khususnya perawat. Kebutuhan fisik tersebut diantaranya adalah pemberian baju seragam bagi perawat, pemberian makan siang yang bergizi, dan kegiatan olah raga setiap hari jum'at pagi dengan kegiatan senam bersama.

Terdapat 34 responden atau 47,89% menyatakan setuju bahwa sudah merasa aman saat bekerja di RS Islam Sultan Agung. Hal ini mengindikasikan bahwa bekerja di RS Islam Sultan Agung merupakan hal yang dicita-citakan, karena dengan bekerja di RS Islam Sultan Agung bisa mengabdikan dan mengamalkan ilmu yang diperolehnya melalui bangku kuliah selama ini. Lingkungan kerja yang Islami menambah suasana hati merasa nyaman dalam ikut serta membantu sesama yang membutuhkan pelayanan kesehatannya.

Adapun pernyataan ketiga mengenai diberikan kebebasan untuk beresialisasi saat bekerja, dapat diketahui terdapat 32 responden atau 45,07% menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa jajaran direksi dan manajemen RS Islam Sultan Agung memberikan kebebasan kepada seluruh

pegawainya untuk bersosialisasi saat bekerja, baik dengan sesama pegawai, dengan pasien, maupun dengan keluarga pasien.

Terdapat 34 responden atau 47,89% menyatakan setuju bahwa perawat merasa RS Islam Sultan Agung memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa direksi dan manajemen RS Islam Sultan Agung sangat menghargai karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Salah satu penghargaan yang diberikan adalah dengan diberikan bonus / insentif.

Terdapat 34 responden atau 47,89 % menyatakan setuju bahwa responden merasa diberikan kesempatan untuk dapat terus mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Hal ini mengindikasikan bahwa direksi dan manajemen RS Islam Sultan Agung memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan baik melalui kursus-kursus maupun melalui jalur formal. Dengan meningkatnya pengetahuan dan kompetensi karyawan, maka diharapkan pelayanan yang diberikan kepada pasien juga semakin baik.

c. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

Tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat dengan mengajukan pertanyaan mengenai: bekerja secara mental menantang dengan menggunakan ketrampilan serta kemampuan dengan beragam batas, kebebasan serta umpan balik tentang seberapa baik mengerjakannya, merasa upah yang diterima selama bekerja di RS Islam Sultan Agung sudah pantas,

merasa lingkungan kerja sudah membuat merasa nyaman, merasa rekan kerja selalu mendukung satu sama lain, dan merasa pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan kepribadian. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 7Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
1. merasa senang dengan pekerjaannya karena mereka diberi kebebasan dalam bekerja sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki	20 (28,1 7%)	30 (42,2 5%)	19 (26,76 %)	2 (2,8 2%)	0 (0%)
2. Ganjaran yang diterima sudah pantas	20 (28,1 7%)	31 (43,0 5%)	17 (23,94 %)	3 (4,2 3%)	0 (0%)
3. Lingkungan kerja sudah membuat merasa nyaman	20 (28,1 7%)	34 (47,8 9%)	14 (19,72 %)	3 (4,2 3%)	0 (0%)
4. Rekan kerja selalu mendukung satu sama lain	12 (16,9 0%)	35 (49,3 0%)	21 (29,58 %)	2 (2,8 2%)	0 (0%)

5. Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan kepribadian	12 (16,9 0%)	38 (53,5 2%)	19 (26,76 %)	2 (2,8 2%)	0 (0%)
--	--------------------	--------------------	--------------------	------------------	-----------

Sumber : Data primer yang diolah (Tahun 2017)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja untuk masing-masing indikator dapat dilihat bahwa sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju artinya mereka memperoleh kepuasan kerja di RS Islam Sultan Agung. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari jawaban responden untuk masing-masing indikator tersebut di bawah ini:

Terdapat 30 responden atau 42,25 % menyatakan setuju bahwa perawat merasa senang dengan pekerjaannya karena mereka diberi kebebasan dalam bekerja sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki, Hal ini mengindikasikan bahwa bekerja sebagai perawat merasa senang dengan pekerjaan mereka dan bekerja sebagai seorang perawat memang membutuhkan kesabaran, ketrampilan, dan kemampuan karena yang ditangani adalah orang yang sedang sakit dan membutuhkan perawatan untuk kesembuhan. Dengan memberikan perawatan yang baik, maka diharapkan pasien segera sembuh dan sehat seperti sedia kala.

Terdapat 31 responden atau 43,05 % menjawab setuju bahwa perawat merasa ganjaran yang diterima selama bekerja di RS Islam Sultan Agung sudah pantas. Hal ini menunjukkan bahwa jajaran direksi dan manajemen RS

Islam Sultan Agung memikirkan kesejahteraan para karyawannya, berupa gaji yang cukup, tunjangan kesehatan, tunjangan lauk-pauk dan tunjangan yang lain. Selain itu sebagian besar responden merasa yakin bahwa Allah SWT akan membalas amal baik mereka kelak di akherat atas pengorbanannya selama ini dalam membantu sesama.

34 responden atau 47,89 % menjawab setuju bahwa perawat merasa lingkungan kerja sudah membuat merasa nyaman saat bekerja. Hal ini bisa dipahami, karena kondisi RS Islam Sultan Agung saat ini sudah memiliki fasilitas yang lengkap, baik fasilitas gedung maupun alat-alat kedokteran untuk menangani pasien. Fasilitas yang lengkap ini membuat karyawan merawa nyaman saat bekerja menangani pasien.

35 responden atau 49,30 % menjawab setuju bahwa perawat merasa rekan kerja selau mendukung satu sama lain. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antar perawat di RS Islam Sultan Agung sudah berjalan dengan baik. Menggantikan tugas kerja bagi rekan kerja yang sakit atau yang ada keperluan mendesak merupakan hal yang biasa dilakukan oleh perawat di RS Islam Sultan Agung sehingga penanganan pasien tidak terlantar.

Terdapat 38 responden atau 53,52 % menjawab setuju bahwa perawat merasa pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan kepribadian, artinya pekerjaan sebagai perawat di RS Islam Sultan Agung sudah sesuai dengan ajaran Islam. Membantu sesama, selamat menyelamatkan merupakan motto dari RS Islam Sultan Agung, dan itu sudah sangat sesuai dengan ajaran Nabi Muhammad SAW yang disampaikan kepada umatnya.

d. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y₂)

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat dengan mengajukan pertanyaan mengenai: hasil kerja yang dilakukan sudah mencapai standar kualitas yang ditentukan, hasil kerja yang dilakukan sudah mencapai standar kuantitas yang ditentukan, sudah mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan, dan mempunyai komitmen dalam bekerja serta tanggungjawab untuk segera menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 8Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
1. Hasil kerja yang dilakukan sudah mencapai standar kualitas yang ditentukan	10 (14,08%)	32 (45,07%)	27 (38,03%)	2 (2,82%)	0 (0%)
2. Hasil kerja yang dilakukan sudah mencapai standar kuantitas yang ditentukan	4 (5,63%)	35 (49,30%)	31 (43,66%)	1 (1,41%)	0 (0%)
3. Mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik	7 (9,86%)	37 (52,11%)	26 (36,62%)	1 (1,41%)	0 (0%)
4. Mempunyai komitmen dalam bekerja serta tanggungjawab untuk segera menyelesaikan tugas dan pekerjaan	5 (7,04%)	40 (56,34%)	25 (35,21%)	1 (1,41%)	0 (0%)

Sumber : Data primer yang diolah (Tahun 2017)

Terdapat 32 responden atau 45,07 % menjawab setuju bahwa perawat merasa hasil kerja yang dilakukan selama ini sudah mencapai standar kualitas

yang ditentukan oleh manajemen RS Islam Sultan Agung. Hal ini mengindikasikan sebagian besar perawat pada RS Islam Sultan Agung dalam bekerja selalu berpedoman pada SOP yang telah dibuat oleh manajemen, oleh karena itu tingkat kesalahan dapat ditekan dan kualitas hasil kerja juga terpenuhi. Kualitas hasil kerja ditunjukkan dengan tingkat keberhasilan dalam menangani pasien selama ini.

Terdapat 35 responden atau 49,30 % menjawab setuju bahwa perawat merasa hasil kerja yang dilakukan sudah mencapai standar kuantitas yang ditentukan. Disamping kualitas hasil kerja, sebagian besar perawat pada RS Islam Sultan Agung juga tidak melupakan kuantitas hasil kerja, karena semakin bertambah kuantitas hasil kerja yang dihasilkan, maka akan dapat menambah jumlah pasien yang sembuh sehingga ruangan bisa dipakai untuk pelayanan pasien baru.

Terdapat 37 responden atau 52,11 % menjawab bahwa perawat pada RS Islam Sultan Agung merasa sudah mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan. Hal ini bisa dipahami, karena rata-rata mereka sudah bekerja cukup lama sebagai perawat di RS Islam Sultan Agung sehingga sudah berpengalaman dibidang pekerjaannya dalam menangani pasien.

Terdapat 40 responden atau 56,34 % menjawab setuju bahwa perawat merasa mempunyai komitmen dalam bekerja serta tanggungjawab untuk segera menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat pada RS Islam Sultan Agung mempunyai komitmen

yang tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, artinya kapanpun dia dibutuhkan, baik oleh dokter atau pasien selalu siap. Hal ini menunjukkan mereka mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaannya.

4.3 Analisis Statistik

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung, dibandingkan dengan r tabel.

Tabel 4. 9 Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Stress kerja	1.	0,754	0,235	Valid
	2.	0,765		Valid
	3.	0,849		Valid
	4.	0,761		Valid
	5.	0,689		Valid
	6.	0,727		Valid
Motivasi kerja	1.	0,645	0,235	Valid
	2.	0,715		Valid
	3.	0,704		Valid
	4.	0,971		Valid
	5.	0,971		Valid

Kepuasan kerja	1.	0,543	0,235	Valid
	2.	0,744		Valid
	3.	0,802		Valid
	4.	0,569		Valid
	5.	0,668		Valid
Kinerja perawat	1.	0,591	0,235	Valid
	2.	0,825		Valid
	3.	0,636		Valid
	4.	0,810		Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan valid, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tidak valid. dengan demikian indikator dalam penelitian ini, yaitu stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat adalah valid, sebab nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,235).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian terhadap konsistensi pertanyaan, apakah reliabel setiap waktu. Adapun hasil uji reliabilitas antara stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Stres kerja	0,912	Reliabel
2.	Motivasi kerja	0,915	Reliabel
3.	Kepuasan kerja	0,851	Reliabel
4.	Kinerja karyawan	0,860	Reliabel

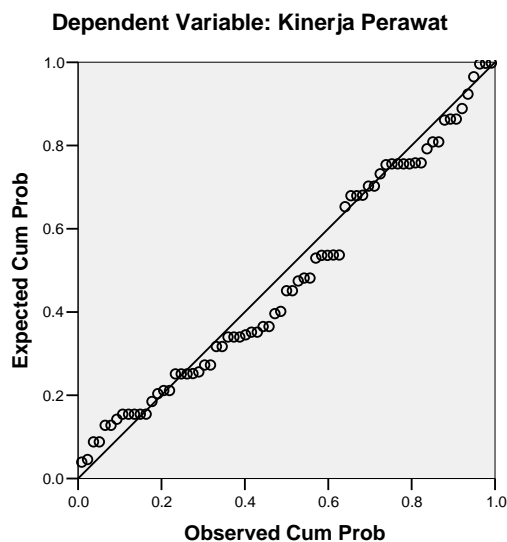
Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat, ternyata diperoleh cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Dari hasil tersebut, maka hasil keseluruhan terhadap variabel adalah reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan cara melihat grafik plot normal. Data distribusi dikatakan normal apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disepanjang garis 45° . Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat ditarik simpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Keterangan diatas dapat digambarkan sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Gambar 4. 1: Uji Normalitas****b. Uji Multikolinieritas**

Pada umumnya model persamaan regresi ganda dengan menggunakan dua variabel bebas atau lebih, hampir selalu terdapat kolinier ganda. Tujuan dari Uji multikolinieritas yaitu untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Apabila terjadi multikolinieritas maka variabel bebas yang berkolinier dapat dihilangkan.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier menurut perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS dapat diketahui dengan berpedoman bahwa nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$.

Mengacu pada kedua pendapat di atas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai :

Tabel 4. 11
MULTIKOLINEARITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Stres kerja	.534	1.873
Motivasi kerja	.489	2.045
Kepuasan kerja	.562	1.780

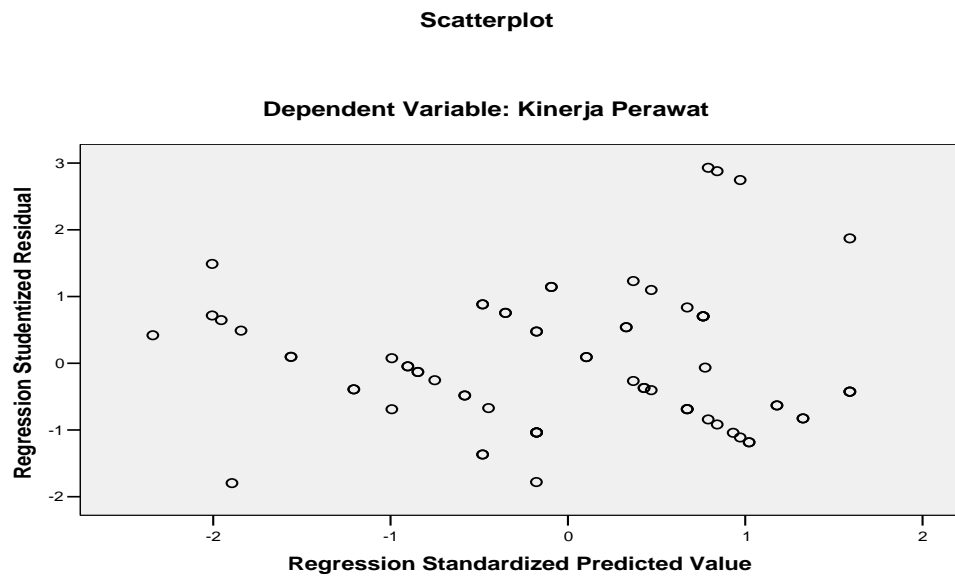
Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan hasil tersebut maka tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinieritas) untuk variabel stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Data dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila pola tertentu pada grafik. Berdasarkan grafik hasil penelitian, deteksi yang ada adalah penyebaran, serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Keterangan di atas dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. 2 : Heteroskedastisitas

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

a. Regresi berganda antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara stres kerja serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan dibantu program SPSS dalam proses penghitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 12 Analisis Regresi

	Undstandardized coefficients		Standardized coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	sig
1 (constant)	16.028	2.814		5.696	.000
Stres kerja	-.224	.090	-.297	2,497	.015
Motivasi kerja	.359	.099	430	3.612	.001

a. Dependent variable : kepuasan kerja

Sumber : data primer yang diolah

$$Y_1 = -0,297X_1 + 0,430 X_2 + e_1$$

Hasil persamaan regresi berganda berdasarkan tabel 4.12 mempunyai pengertian bahwa :

- b_1 (nilai koefisien regresi X_1) bernilai negatif, mempunyai arti bahwa ketika stres kerja semakin tinggi, maka kepuasan kerja akan semakin menurun.
- b_2 (nilai koefisien regresi X_2) bernilai positif, mempunyai arti bahwa ketika motivasi kerja semakin baik, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

b. Regresi pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan perhitungan regresi antara stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat dengan dibantu program SPSS dalam proses penghitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Analisis Regresi

	Undstandardized coefficients		Standardized coefficients		
Model	B	Std.Error	Beta	t	sig
1 (constant)	8.227	1.899		4.360	.000
Stress kerja	-.137	0.52	-.204	-2637	.010
Motivasi kerja	.169	.060	.212	2.726	.004
Kepuasan kerja	.319	.067	.628	4.770	0.00

a. Dependent variable : kinerja perawat

Sumber : data primer yang diolah

$$Y_2 = -0,204X_1 + 0,212 X_2 + 0,628 Y_1 + e_2$$

Hasil persamaan regresi berganda berdasarkan tabel 4.13 memberikan pengertian bahwa :

- b_1 (nilai koefisien regresi X_1) bernilai negatif, mempunyai arti bahwa ketika stress kerja semakin tinggi, maka kinerja perawat akan menurun.

- b_2 (nilai koefisien regresi X_2) bernilai positif, mempunyai arti bahwa jika motivasi kerja semakin meningkat, maka kinerja perawat akan meningkat.
- y_1 (nilai koefisien regresi y_1) bernilai positif, mempunyai arti bahwa ketika kepuasan kerja semakin meningkat, maka kinerja perawat akan meningkat.

4.3.4 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi di pergunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variasi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi adalah :

Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std eroro of the estimate
1	.662	.438	.442	2.428

a. Predictors : (constant), motivasi kerja, stress kerja

Model summary

Model	R	R square	Adjusted R square	Std eroro of the estimate
1	.807	.651	.636	1.348

a. Predictors (constant), kepuasan kerja, stres kerja, motivasi kerja

Sumber : data primer yang diolah

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan melalui nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,422 yang menunjukkan bahwa

antara stress kerja dan motivasi kerja secara bersamaan dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 42,20 persen, sedangkan sisanya 57,80 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, hubungan kerja, dan lain-lain.

Stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan dapat menjelaskan kinerja perawat sebesar 63,60 persen, sedangkan sisanya sebesar 36,40 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti komitmen organisasi, pengawasan, dan lain-lain.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah $-2,497$ dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 persen diperoleh $-t$ tabel sebesar $-1,668$ yang berarti bahwa nilai $-t$ hitung lebih kecil dari pada nilai $-t$ tabel yaitu $-2,497 < -1,668$.

Signifikansi t kurang dari 5 persen (0,015), menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh negatif stress kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah $3,612$ serta dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 persen

diperoleh t tabel sebesar 1,668 yang mempunyai arti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $3,612 > 1,668$.

Signifikansi t kurang dari 5 persen (0,001), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

c. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah -2,637 serta dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 persen diperoleh -t tabel sebesar -1,668 yang berarti bahwa nilai -t hitung lebih kecil daripada nilai -t tabel yaitu $-2,637 < 1,668$.

Signifikansi t kurang dari 5 persen (0,010), menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh negatif stress kerja terhadap kinerja perawat dapat diterima.

d. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 2,726 serta dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 persen

diperoleh t tabel sebesar 1,668 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,726 > 1,668$.

Signifikansi t kurang dari 5 persen (0,004), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja perawat dapat diterima.

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

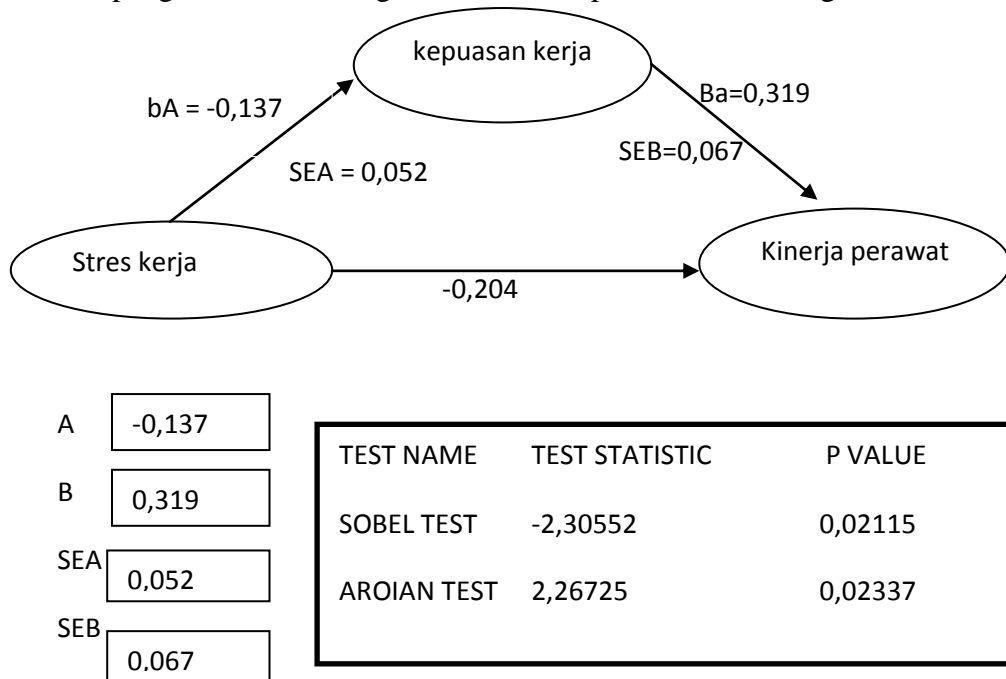
Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 4,770 serta dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 persen diperoleh t tabel sebesar 1,668 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $4,770 > 1,668$.

Signifikansi t kurang dari 5 persen (0,000), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap SDM dapat diterima

4.3.6 Pengaruh langsung dan tidak langsung

a. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja

Hasil pengolahan data dengan sobel test diperoleh hasil sebagai berikut :

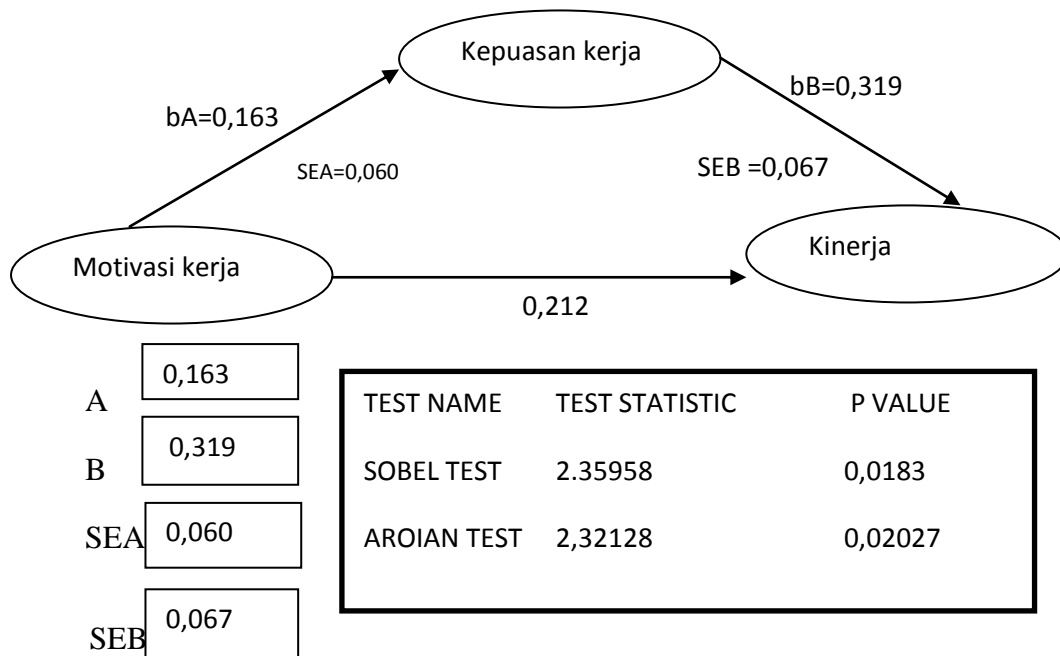


Gambar 4.3
Pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja

Nilai statistik uji sobel sebesar $-2,30552 < -1,668$ dan nilai $-value$ sebesar $0,02115 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan yang berarti pengujian mampu menjadi variabel intervening. Dengan demikian kepuasan kerja sebagai variabel intervening di antara pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat, sebab perawat yang memiliki stress kerja yang tinggi akan membuat dalam diri perawat kurang puas dengan pekerjaannya dan bekerja tidak maksimal dan kinerja semakin menurun.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja

Hasil pengolahan data dengan path analisis diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 4. 4

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja

Nilai statistik uji sobel sebesar $2.35958 > 1,668$ dan nilai $-value$ sebesar $0,0183 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan yang berarti pengujian mampu menjadi variabel intervening. Dengan demikian kepuasan kerja sebagai variabel intervening di antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Hal ini karena perawat yang termotivasi dalam dirinya akan muncul perasaan senang atas pekerjaan dan merasa puas atas pekerjaan. Perasaan senang akan pekerjaan ini akan membuat perawat akan bekerja dengan baik dan hasil kinerja semakin meningkat.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya apabila stress kerja semakin rendah, yaitu perawat merasa tidak bekerja terlalu keras maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat ditunjukkan dengan perawat merasa puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lubis, Mulatsih dan Harahap (2014), yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya apabila motivasi kerja meningkat, yaitu sejak bekerja di RS Islam Sultan Agung Semarang kebutuhan fisik terpenuhi seperti sandang, pangan, dan papan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja ditunjukkan dengan perawat merasa puas dengan pekerjaan yang sudah dirasa sesuai dengan kepribadiannya.

Hal ini mengindikasikan motivasi menjadi pendorong seorang perawat melakukan kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fatmawati, Sampeadi dan Sunardi (2015), yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Stress kerja mempunyai pengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja perawat, artinya apabila stress kerja semakin rendah, yaitu perawat merasa tidak

bekerja terlalu keras maka akan meningkatkan kinerja perawat ditunjukkan dengan perawat mampu berkomitmen dalam bekerja dan mempunyai tanggung jawab untuk segera menyelesaikan pekerjaannya

Hal ini mengindikasikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan fisik. Seorang perawat yang tidak mempunyai beban kerja yang berlebihan yang membuat perawat tidak merasa tertekan yang dapat berdampak pada kinerjanya saat memberikan pelayanan kepada pasien.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fatmawati, Sampeadi dan Sunardi (2015), yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

4.4.4 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja perawat, artinya apabila motivasi kerja meningkat, yaitu sejak bekerja di RS Islam Sultan Agung Semarang kebutuhan fisik terpenuhi seperti sandang, pangan, dan papan maka akan meningkatkan kinerja perawat ditunjukkan dengan perawat mampu berkomitmen dalam bekerja serta tanggung jawab untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini mengindikasikan motivasi menjadi dorongan seseorang melakukan kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja perawat perlu dibangkitkan agar perawat mampu memberikan kinerja yang terbaik.

Hasil ini juga sejalan dengan Sani, Muis dan Hamid (2012), yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

4.4.5 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila kepuasan kerja semakin meningkat, yaitu perawat merasa puas dengan pekerjaannya yang sesuai dengan kepribadiannya maka akan meningkatkan kinerjanya yaitu perawat merasa mempunyai komitmen saat bekerja dan mempunyai tanggung jawab untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini mengindikasikan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang yang bersifat positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan karena dengan adanya kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fatmawati, Sampeadi dan Sunardi (2015), yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan, maka dapat di buat kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya apabila stress kerja semakin rendah, yaitu perawat merasa tidak bekerja terlalu keras maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat ditunjukkan dengan perawat merasa puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. terhadap kepuasan kerja, artinya apabila motivasi kerja meningkat, yaitu sejak bekerja di RS Islam Sultan Agung Semarang kebutuhan fisik terpenuhi seperti sandang , pangan, dan papan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja ditunjukkan dengan perawat merasa puas dengan pekerjaan yang sudah dirasa sesuai dengan kepribadiannya.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat , artinya apabila stress kerja semakin rendah, yaitu perawat merasa tidak bekerja terlalu keras maka akan meningkatkan kinerja perawat ditunjukkan dengan perawat mampu berkomitmen

dan mempunyai tanggung jawab untuk segera menyelesaikan pekerjaannya

4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya apabila motivasi kerja meningkat, yaitu sejak bekerja di RS Islam Sultan Agung Semarang kebutuhan fisik terpenuhi seperti sandang , pangan, dan papan maka akan meningkatkan kinerja perawat ditunjukkan dengan perawat mampu berkomitmen dalam bekerja serta mempunyai tanggung jawab untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila kepuasan kerja semakin meningkat, yaitu perawat merasa puas dengan pekerjaannya yang sesuai dengan kepribadiannya maka akan meningkatkan kinerjanya yaitu perawat merasa mempunyai komitmen saat bekerja dan mempunyai tanggung jawab untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening di antara pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat, sebab perawat yang memiliki stres kerja yang rendah akan membuat dalam diri perawat kmerasa puas dengan pekerjaannya dan bekerja maksimal dan kinerja semakin meningkat
7. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening di antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Hal ini karena perawat yang termotivasi dalam dirinya akan muncul perasaan sedang atas

pekerjaan dan merasa puas atas pekerjaan. Perasaan senang akan pekerjaan ini akan membuat perawat akan bekerja dengan baik dan hasil kinerja semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, untuk meningkatkan kinerja perawat, maka sebaiknya pihak RS Islam Sultan Agung pihak rumah sakit seharusnya lebih memberikan kebebasan dalam bekerja agar perawat lebih bekerja secara maksimal, yang kedua kedua kerja pihak RS Islam Sultan Agung Semarang memperhatikan faktor motivasi yaitu seharusnya lebih memberi kebebasan perawat untuk tetap bersosialisasi saat bekerja tetapi dengan catatan tidak mengganggu pekerjaannya, dan sebaiknya sebaiknya pihak RS Islam Sultan Agung memperhatikan tingkat stres perawat dengan mengadakan kegiatan seperti outbound atau gathering bersama keluarga masing-masing perawat dan memberikan hak cuti perawat agar perawat tidak merasa jauh dengan keluarga dan orang-orang sekitar saat bekerja sebagai perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asad, Moh, 2002, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri.
Yogyakarta : Liberty
- Astianto, Anggit, 2014, Pengaruh Stres Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.
- Fatawati, Sampeadi Dan Sunardi, 2015, Analisis Pengaruh Pemicu Stres Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Sinarmas Multifinance Kantor Wilayah Jember. Jurnal. Jember : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Davis, Keith dan John W, Newstrom.1989. Human behavior at work : organizational behavior. New york : McGraw Hul International
- Davis, Keith dan John W, Newstrom.1985. Perilaku dalam Organisasi, Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam, 2011, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko. T. Tani. 2008. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, BPFE : Yogyakarta.
- Handoko. T. Tani. 2012. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman Dan Suad Husna, 2000, Manajemen Prsonalia, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta
- Indiantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2009, Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen. Edisi pertama. BPFE : Yogyakarta
- Kartika, Wijaya Dan Khaihatu, Thomas S. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Karyawan Restaurant Di Pakupawon Food Festival Surabaya. Jurnal Manajemen Dan kewirausan. Vol. 12no.1, Surabaya.

- Locke, E.A (1969). The nature and causes of job satisfaction. Chicago. Rand McNally
- Lubis, Mulasih Dan Harahap. 2013. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Siak Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal. Universitas Bung Hatta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya
- Muslih, Basthoumi, 2012, Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Di PT. Sang Hyang Persero Regional III Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, Nomor 4, Malang.
- Riza Dan Noermijati. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Rumah Sakit Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur. Jurnal. Malang : Universitas Brawijaya
- Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi, Konsep, kontroversi dan aplikasi, Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka. Edisi Kelima, Jakarta : Buana Ilmu Populer
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi, Edisi keempat, Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Ketujuh, Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S Dan Coulter, M. 2007, Manajemen, Edisi Kedelapan. Penerbit PT Indeks : Jakarta
- Sari, Muis, Hamid, 2012 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kanytor Cabang Makasar. Jurnal Analisis, Juni 2012. Vol 1. No. 1 : 87-93. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasainudin.
- Singarimbun, Musri dan Sofian Effendi, 2005, Metode penelitian survey, Pustaka LPJES, Indonesia

- Sipatu, 2013, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. Jurnal. Universitas Taduloko
- Soedjono, 2005, Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal umum di Surabaya. Jurnal manajemen dan kewirausahaan. Vol 7, No. IV
- Subri, Mulyadi, 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2004, Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung
- Tunjungsari, Peni, 2011, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bandung. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia
- Wardani, Kusuma, 2014, Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru SMP negeri kota Tegal. Jurnal. Universitas Dian Nuswantoro
- Wexley, dan Yulk, 1997. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Edisi Kedua, Penerbit Kedua, Penerbit Raja Grafindo Persada : Jakarta

Lampiran 1 Kuesioner

Hal : Kuesioner

Yth. : Perawat

RSI. Sultan Agung Semarang

Di tempat

Dengan Hormat,

dengan ini saya memohon kepada bapak/ibu saudara agar sudi kiranya meluangkan waktu sejenak untuk mengisi daftar pertanyaan untuk kesiapan penyusunan skripsi secara sukarela, jujur, dan benar. Daftar pertanyaan ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kinerja anda selama bekerja di RSI. Sultan Agung Semarang.

Penelitian ini hanya kepentingan ilmiah dan tidak akan dipublikasikan, sehingga saya akan menjamin kerahasiaan dari semua pendapat/opini atau komentar yang bapak/ibu/saudara berikan. Oleh karena itu besar harapan saya bapak/ibu/saudara berkenan mengisi semua pernyataan kuesioner ini.

Demikian surat permohonan ini saya sampaikan. Atas kesediaan dan partisipasi bapak/ibu/saudara, saya mengucapkan terimakasih.

Semarang, 22 Januari 2016

Hormat Saya

Adinda Bella Alvipto

KUESIONER RESPONDEN

I. Petunjuk Pengisian :

1. Semua pertanyaan harus dijawab
2. Pilihlah jawaban pertanyaan dibawah ini yang sesuai dengan keadaan / sikap saudara dengan memberikan tanda (X) pada tanda kotak serta berikanlah alasannya
3. Bila ada yang kurang dimengerti dapat ditanyakan pada peneliti

II. Identitas Responden :

Inisial Nama Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki

Perempuan

Umur : Tahun

Status : Belum menikah

Menikah

Tingkat Pendidikan : D3 S1

Profesi S2

Masa Kerja : Tahun

Keterangan :

Sangat setuju (SS)

Setuju (S)

Cukup Setuju (CS)

Tidak setuju (TS)

Sangat tidak setuju (STS)

A. Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Terkadang saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya					
	Bagaimana cara anda mengontrol emosi anda saat sedang menangani pasien ?					
2	Saya merasa bekerja terlalu keras					
	Bagaimana tanggapan anda ?					
3	Dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, terkadang saya tidak bisa mengontrol emosi saya yang sedang tinggi					

	Apa yang membuat anda merasa frustrasi dengan pekerjaan anda dan bagaimana anda menanganinya?				
4	Saya menghabiskan waktu saya untuk bekerja setiap hari				
	Bagaimana tanggapan saudara ?				
5	Saya merasa jauh dengan orang-orang disekitar saya sejak saya bekerja sebagai perawat				
	Bagaimana tanggapan saudara ?				
6	Saya tidak dapat menciptakan suasana santai dilingkungan pekerjaan saya				
	Faktor apa yang membuat saudara tidak dapat menyebabkan suasana santai saat bekerja ?				

B. Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Sejak bekerja di RS. Islam Sultan Agung saya merasa kebutuhan fisik saya terpenuhi					
	Kebutuhan fisik apakah yang sudah terpenuhi sejak anda bekerja di RS. Islam Sultan Agung Semarang ?					

2	Saya sudah merasa aman saat bekerja di RS. Islam Sultan Agung Semarang					
	Bagaimana tanggapan saudara ?					
3	Saya diberikan kebebasan untuk bersosialisasi saat bekerja					
	Bagaimana tanggapan anda ?					
4	RS. Islam Sultan Agung Semarang memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang saya capai					
	Bagaimana tanggapan saudara ?					
5	Saya diberikan kesempatan untuk dapat terus mengembangkan potensi yang ada dalam diri saya ?					
	Bagaimana taggapan anada ?					

C. Kepuasan Kerja (Y1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya sekarang ini karena RS.Islam Sultan Agung Semarang memberikan kebebasan kepada saya dalam bekerja sesuai ketrampilan dan					

	kemampuan yang saya miliki					
	Bagaimana tanggapan anda ?					
2	Saya merasa ganjaran yang saya terima selama bekerja di RS. Islam Sultan Agung sudah pantas					
	Bagaimana tanggapan anda ?					
3	Saya merasa lingkungan kerja saya sudah membuat saya merasa nyaman saat bekerja ?					
	Hal seperti apa yang membuat anda nyaman dalam bekerja ?					
4	Saya merasa rekan kerja saya selalu mendukung satu sama lain					
	Bagaimana tanggapan anda ?					
5	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan keinginan saya?					
	Bagaimana tanggapan anda ?					

D. Kinerja (Y2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Hasil kerja yang saya lakukan sudah mencapai standar kualitas yang ditentukan					

	Bagaimana tanggapan anda ?				
2	Hasil kerja yang saya lakukan sudah mencapai standar kuantitas yang ditentukan				
	Bagaimana tanggapan anda ?				
3	Saya sudah mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan				
	Bagaimana tanggapan anda ?				
4	Saya mempunyai komitmen dalam bekerja serta tanggung jawab untuk segera menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya				
	Bagaimana tanggapan anda ?				

Lampiran 2 Hasil Statistik

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	2.28	.865	71
X1.2	2.04	.783	71
X1.3	2.61	.819	71
X1.4	2.23	.814	71
X1.5	2.30	.800	71
X1.6	2.42	.995	71

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.59	12.616	.754	.896
X1.2	11.83	13.057	.765	.895
X1.3	11.27	12.427	.849	.883
X1.4	11.65	12.889	.761	.895
X1.5	11.58	13.333	.689	.905
X1.6	11.45	11.994	.727	.903

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.87	17.998	4.242	6

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.73	.810	71
X2.2	3.76	.902	71
X2.3	3.68	1.079	71
X2.4	3.62	.799	71
X2.5	3.62	.799	71

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14.68	10.565	.645	.922
X2.2	14.65	9.774	.715	.911
X2.3	14.73	8.913	.704	.922
X2.4	14.79	9.255	.971	.862
X2.5	14.79	9.255	.971	.862

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.41	14.616	3.823	5

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3.94	.809	71
Y1.2	3.96	.836	71
Y1.3	4.00	.811	71
Y1.4	3.77	.814	71
Y1.5	3.86	.761	71

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	15.59	7.188	.543	.851
Y1.2	15.58	6.362	.744	.798
Y1.3	15.54	6.281	.802	.783
Y1.4	15.76	7.070	.569	.845
Y1.5	15.68	6.936	.668	.820

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.54	10.195	3.193	5

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y2.1	3.70	.744	71
Y2.2	3.59	.623	71
Y2.3	3.70	.663	71
Y2.4	3.69	.623	71

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	10.99	2.928	.591	.877
Y2.2	11.10	2.862	.825	.775
Y2.3	10.99	3.071	.636	.850
Y2.4	11.00	2.886	.810	.782

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.69	4.988	2.233	4

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja, Stres kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.422	2.428

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Stres kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.822	2	156.411	26.534	.000 ^a
	Residual	400.840	68	5.895		
	Total	713.662	70			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Stres kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.028	2.814		5.696	.000
	Stres kerja	-.224	.090	-.297	-2.497	.015
	Motivasi kerja	.359	.099	.430	3.612	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja, Stres kerja, Motivasi kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.636	1.348

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Stres kerja, Motivasi kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.454	3	75.818	41.731	.000 ^a
	Residual	121.729	67	1.817		
	Total	349.183	70			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Stres kerja, Motivasi kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.277	1.899		4.360	.000
	Stres kerja	-.137	.052	-.204	-2.637	.010
	Motivasi kerja	.163	.060	.212	2.726	.004
	Kepuasan kerja	.319	.067	.628	4.770	.000

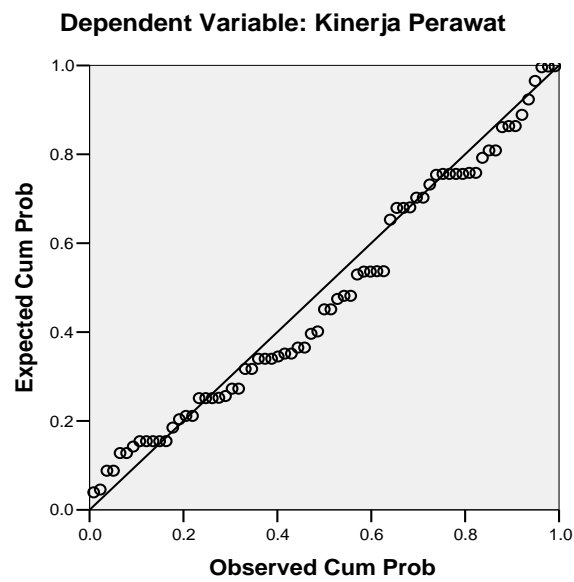
- a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Coefficients^a

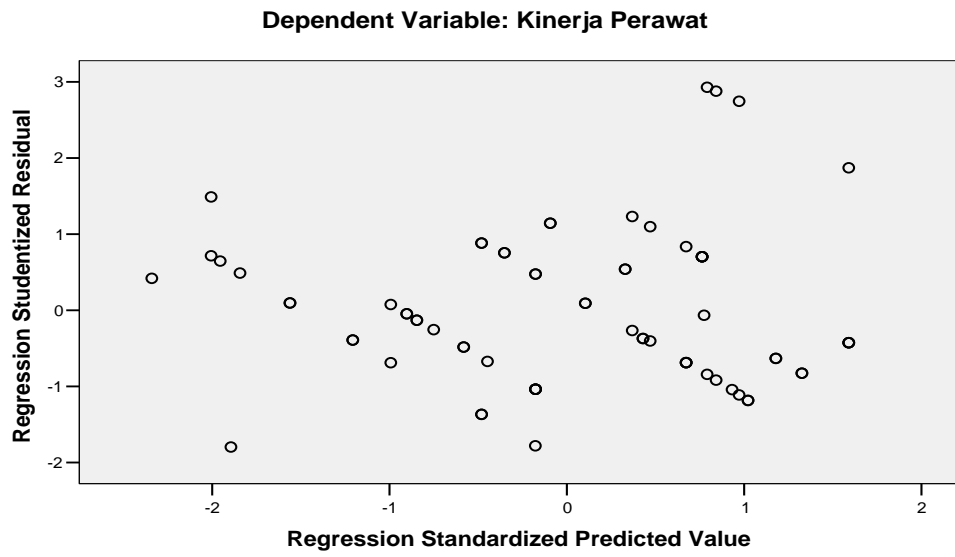
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres kerja	.534	1.873
	Motivasi kerja	.489	2.045
	Kepuasan kerja	.562	1.780

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 3 Tabulasi

Tabulasi Responden														Tabulasi Responden										
No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2
1	2	2	2	3	2	1	12	3	3	4	3	3	16	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	15
2	2	2	2	2	2	2	12	4	4	5	4	4	21	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	16
3	2	2	2	2	2	2	12	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16
4	3	2	3	2	3	3	16	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	15
5	2	2	3	2	2	3	14	2	3	4	3	3	15	3	2	3	4	3	15	4	3	3	3	13
6	4	3	4	4	3	4	22	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	13
7	1	1	2	1	2	1	8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15
8	2	2	2	2	2	2	12	4	4	2	3	3	16	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	13
9	1	2	2	1	1	3	10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	17
10	2	1	2	2	2	1	10	4	5	4	4	4	21	5	5	4	3	4	21	5	4	4	4	17
11	3	2	3	3	2	3	16	4	2	3	3	3	15	3	4	4	4	4	19	3	3	4	3	13
12	2	2	2	2	2	2	12	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
13	4	2	2	3	2	3	16	4	2	4	3	3	16	4	3	4	3	2	16	4	3	3	3	13
14	2	1	2	2	2	1	10	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	20
15	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	20
16	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	11	3	4	5	4	4	20	4	3	3	3	13
17	3	3	4	3	3	4	20	2	3	1	2	2	10	2	4	3	3	3	15	3	3	3	3	12
18	2	2	4	3	2	3	16	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	4	21	4	4	3	4	15
19	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	15
20	2	1	2	2	2	1	10	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16
21	3	2	3	2	4	2	16	2	4	4	3	3	16	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	12
22	2	2	3	2	3	2	14	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	15
23	3	4	4	4	3	4	22	3	3	2	3	3	14	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12
24	2	3	3	2	2	4	16	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	15
25	4	2	4	3	3	4	20	4	4	2	3	3	16	4	2	4	3	3	16	3	3	3	3	12
26	1	1	2	1	1	2	8	5	5	5	5	5	25	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	16
27	1	1	2	1	2	1	8	5	4	4	4	4	21	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	16
28	2	1	2	2	1	2	10	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	17
29	4	2	3	4	3	3	19	2	3	2	2	2	11	3	3	2	1	2	11	2	3	3	3	11
30	4	3	4	4	4	3	22	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12
31	3	4	5	3	5	4	24	2	3	4	3	3	15	3	3	2	3	3	14	2	2	2	3	9
32	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	4	4	3	4	15
33	2	3	3	2	3	3	16	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	12
34	2	3	2	2	2	3	14	4	3	4	4	4	19	4	3	2	4	3	16	3	3	4	3	13
35	3	2	2	3	2	2	14	3	4	3	3	3	16	3	4	3	2	4	16	4	3	3	3	13
36	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	4	20	4	3	4	4	15
37	2	2	2	2	2	2	12	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15
38	1	1	2	1	2	1	8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15
39	2	2	2	2	2	2	12	4	4	2	3	3	16	3	4	4	4	4	19	3	3	4	3	13
40	1	2	2	1	1	3	10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	17
41	2	1	2	2	2	1	10	4	5	4	4	4	21	5	5	4	3	4	21	5	4	4	4	17
42	3	2	3	3	2	3	16	4	2	3	3	3	15	3	4	4	4	4	19	3	3	4	3	13
43	2	2	2	2	2	2	12	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	15
44	4	2	2	3	2	3	16	4	2	4	3	3	16	4	3	4	2	3	16	4	3	3	3	13
45	2	1	2	2	2	1	10	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	3	23	4	4	3	4	15
46	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	3	23	3	4	4	4	15
47	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	11	3	4	5	4	4	20	4	3	3	3	13
48	2	2	4	3	2	3	16	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	4	21	4	4	3	4	15
49	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	15
50	2	1	2	2	2	1	10	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	6	25	4	4	4	4	16
51	3	2	3	2	4	2	16	2	4	4	3	3	16	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	12
52	2	2	3	2	3	2	14	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	15
53	3	4	4	4	3	4	22	3	3	2	3	3	14	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	12
54	2	3	3	2	2	4	16	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	15
55	4	2	4	3	3	4	20	4	4	2	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12
56	1	1	2	1	1	2	8	5	5	5	5	5	25	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	16
57	2	2	2	3	2	1	12	3	3	4	3	3	16	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	15
58	2	2	2	2	2	2	12	4	4	5	4	4	21	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	16
59	2	2	2	2	2	2	12	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16
60	3	2	3	2	3	3	16	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	15
61	2	2	3	2	2	3	14	2	3	4	3	3	15	3	2	3	4	3	15	4	3	3	2	12
62	4	3	4	4	3	4	22	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
63	1	1	2	1	2	1	8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15
64	2	2	2	2	2	2	12	4	4	2	3	3	16	3	4	4	4	4	19	3	3	4	3	13
65	1	2	2	1	1	3	10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
66	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	4	20	4	4	4	5	17
67	2	2	2	2	2	2	12	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
68	1	1	2	1	2	1	8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
69	2	2	2	2	2	2	12	4	4	2	3	3	16	3	4	4	4	4	19	3	3	4	3	13
70	1	2	2	1	1	3	10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	17
71	2	1	2	2	2	1	10	4	5	4	4	4	21	5	5	4	3	4	21	5	4	4	4	17



Nomor : 3343/B/RSI-SA/VI/2016
 Lamp :
 Hal : Jawaban Ijin Survey Pendahuluan

Semarang, 09 Ramadhan 1437 H
 15 Juni 2016 M

Kepada Yth
 Dekan Fakultas Ekonomi
 UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
 Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Teriring rasa syukur semoga limpahan kasih sayang Allah SWT menyertai didalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, Amin.

Menjawab surat saudara nomor : 0834/B.1/SA-E/VI/2016 Permohonan Ijin Survey Pendahuluan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang untuk kepentingan penyusunan Skripsi, dengan ini kami sampaikan bahwa RSI Sultan Agung Semarang dapat menerima:

Nama : ADINDA BELLA ALVIPTO
 NIM : 30401310672
 Fakultas/ Prodi : Fakultas Ekonomi/S1 Ekonomi UNISSULA
 Universitas : UNISSULA
 Tema/Judul : "(Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening)"

Untuk melakukan pengambilan data di Ruang B. Izzah 1,2, B. Salam 1,2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Adapun ketentuan yang harus dipenuhi peneliti yang bersangkutan di RSI Sultan Agung Semarang:

- Mentaati peraturan di RSI Sultan Agung Semarang dan di bagian Litbang
- Mempresentasikan dan memberikan hasil penelitian untuk kepentingan RSI Sultan Agung Semarang berupa *hard copy* dan *soft copy*.
- Menyumbang minimal 1 buku kesehatan

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Billahittaufiq wal hidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

RSI SULTAN AGUNG SEMARANG

Dr. H. Ken Wirastuti, M.Kes, Sp.S, KIC
 Direktur Pendidikan

Tembusan:

1. Manajer Keperawatan
2. Penanggung Jawab Ruang B. Izzah 1,2
3. Penanggung Jawab Ruang B. Salam 1,2
4. Arsip

Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Semarang 50112 Jawa Tengah, Indonesia
 Telp. +62 2465 800 19 | Fax. +62 2465 819 28 | Hotline : +62 85 100 41 2424
 email : rs@rsisultanagung.co.id | www.rsisultanagung.co.id