

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Multiwahana Palembang

Annisa Luthfi Shafira¹, Zunaidah², Nia Meitisari³

^{1,2,3}Universitas Sriwijaya

annisaluthfishafira99@gmail.com¹, zunaidah@unsri.ac.id²,

niameitisari@fe.unsri.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and work motivation on the performance of health workers at Multiwahana Palembang Public Health Center. The type of research used is quantitative research with a causal associative method. The population in this study were all health workers at the Multiwahana Palembang Public Health Center totaling 36 people, used as research samples determined using the saturated sampling method. Data collection techniques used were interviews, observation and distributing questionnaires containing questions about work stress, work motivation and performance. The analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 29 for windows program. The results of data analysis show that: (1) work stress has a negative and significant effect on performance, (2) work motivation has a positive and significant effect on performance.

Keywords: work stres, work motivation dan performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Pada Puskesmas Multiwahana Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan Puskesmas Multiwahana yang berjumlah 36 orang, dijadikan sebagai sampel penelitian yang ditentukan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang stress kerja, motivasi kerja dan kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS 29 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa; (1) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: stres kerja, motivasi kerja dan kinerja.

PENDAHULUAN

Era saat ini, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang andal dan terampil supaya dapat mewujudkan tujuan dari instansi (Usman & Rahmizal, 2021). Pegawai yang berprestasi akan memberikan hasil kerja yang memuaskan kepada instansi. Oleh karena itu, instansi mengharapkan pegawai yang mempunyai prestasi dalam bekerja (Tae et al., 2021). Instansi secara konsisten melakukan pengembangan SDM yang

diharapkan sehingga tercapai tujuannya. Oleh karena itu, pegawai meningkatkan kinerja, sehingga secara otomatis kinerja instansi akan mengalami peningkatan.

Instansi memperhatikan kondisi kerja yang baik dan beban kerja yang sesuai sehingga dapat membangun kepuasan kerja pegawai (Zunaidah et al., 2019). Oleh karena itu, apabila kondisi tersebut diabaikan instansi, maka dapat berujung pada stres kerja yang dialami pegawai. Lingkungan kerja pegawai dapat menimbulkan stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang diharuskan selesai dalam kurun waktu tertentu dimana tuntutan pekerjaan ini dapat memicu timbulnya tekanan dalam diri pegawai. Tekanan dalam diri pegawai dikarenakan beban kerja yang tinggi mengakibatkan pegawai diharuskan menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang ditetapkan instansi (Puspitasari et al., 2018).

Salah satu Puskesmas yang ada di Kota Palembang adalah Puskesmas Multiwahana. Puskesmas ini memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sekitar dengan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama pada Kecamatan Sako. Kinerja merupakan hal yang penting di dalam suatu instansi. Rata-rata kinerja kegiatan Puskesmas Multiwahana Palembang turun dari kategori baik pada tahun 2020 menjadi kategori cukup pada tahun 2021. Salah satu permasalahan kinerja tenaga kesehatan yang terjadi di Puskesmas Multiwahana Palembang adalah tingginya tekanan kerja akibat peningkatan jumlah pasien sehingga berdampak pada stres kerja yang dialami tenaga kesehatan. Jumlah kunjungan pasien melebihi target yang ditetapkan memicu terjadinya stres kerja dikarenakan kekurangan tenaga kesehatan.

Puskesmas Multiwahana memiliki beberapa sarana dan prasarana yang rusak, seperti rumah dinas, komputer, printer, meja serta kursi. Sarana prasarana yang rusak dapat mengganggu kegiatan yang ada di Puskesmas. Berdasarkan teori (Yusup & Al Faruq, 2021:187-188) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja. Maka, berdasarkan teori tersebut tenaga kesehatan Puskesmas Multiwahana mengalami stres kerja yang mengindikasikan turunnya kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Multiwahana. Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Multiwahana Palembang adalah indikasi rendahnya motivasi kerja. Berdasarkan teori (Priansa, 2016:220) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan menjadi faktor menurunnya motivasi kinerja.

Berikut ini adalah *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu, berdasarkan penelitian (Karim, 2022); (Ekuitas & Leatemala, 2022) dan (Rilda et al., 2022) menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja. Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yaitu terdapat pada penelitian (Tae et al., 2021) dan (Usman & Rahmizal, 2021). Adapun mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada penelitian (Puspitasari et al., 2018); (Sudiardhita et al., 2018); (Arif et al., 2019) dan (Silvana et al., 2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yaitu terdapat pada penelitian (Razak et al., 2018).

Bersumber dari penjabaran fenomena yang telah dikemukakan serta melihat pentingnya permasalahan stres kerja dan motivasi kerja yang bisa mempengaruhi kinerja serta untuk menyikapi keadaan tersebut. Maka, peneliti ingin melakukan penelitian di Puskesmas Multiwahana Palembang untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan sehingga tujuan instansi dapat tercapai secara optimal. Maka dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Multiwahana Palembang”.

Kinerja Pegawai

Dalam bahasa Inggris kinerja mempunyai arti *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*. Sedangkan didalam bahasa Indonesia memiliki arti tingkat keberhasilan pegawai selama menyelesaikan tugas yang diberi instansi. Bersumber pada (Priansa, 2016:269) kinerja adalah hasil dari keahlian dalam wujud yang dapat dilihat. Kinerja adalah hasil akhir dari keseluruhan kegiatan (Robbins & Coulter, 2016:168). Sedangkan, Bersumber pada (Yusup & Al Faruq, 2021:180) kinerja pegawai ialah hasil akhir pekerjaan seseorang secara nyata yang dapat dilihat dan dijadikan indikator suatu keberhasilan instansi secara menyeluruh. Jadi, berdasarkan penjabaran diatas disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil akhir dari suatu kegiatan atau pekerjaan yang bisa dilihat serta menjadi indikator dari keberhasilan suatu instansi. Adapun indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ini bersumber pada Mondy, Noe dan Premeaux (dalam Priansa, 2016:271) yaitu: Kuantitas atau jumlah pekerjaan (*Quantity of Work*), Kualitas atau mutu pekerjaan (*Quality of Work*), Kemandirian (*Dependability*), Inisiatif (*Initiative*), Adaptabilitas (*Adaptability*), dan Kerjasama (*Cooperation*).

Stres Kerja

Bersumber pada (Robbins & Coulter, 2016:200) stres adalah tekanan berlebihan sehingga bisa menimbulkan suatu reaksi merugikan terhadap individu dimana tekanan ini bersumber dari kendala, tuntutan maupun peluang yang ada. Namun, stres pada pegawai lebih dikaitkan dengan tuntutan pekerjaan serta kendala pekerjaan yang dialaminya selama bekerja. Bersumber pada (Mondy, 2008:95) stres adalah reaksi tidak wajar dari dalam tubuh disebabkan tekanan yang diberikan. Bersumber pada (Yusup & Al Faruq, 2021:176) stres adalah gangguan psikis yang dialami individu akibat adanya tekanan. Tekanan bisa berasal dari dalam maupun luar diri individu sehingga menimbulkan stres. Jadi, berdasarkan penjabaran di atas bisa diambil kesimpulan bahwa stres merupakan suatu reaksi gangguan psikis yang dapat menyebabkan kerugian diakibatkan oleh tekanan berlebih yang berasal dari dalam ataupun dari luar diri individu yang dapat menimbulkan stres. Adapun indikator stres kerja yang digunakan pada penelitian ini bersumber pada (Robbins & Coulter, 2016:201) yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Motivasi Kerja

Bersumber pada (Priansa, 2016:200) kata motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” yang berarti kekuatan, daya penggerak dan dorongan yang menghasilkan

tindakan. Dalam bahasa Inggris kata "*Movere*" sama seperti kata "*Motivation*" yang berarti memberi motif, memicu motif ataupun sesuatu yang menjadi penyebab adanya dorongan sehingga muncul tindakan. Bersumber pada (Robbins & Coulter, 2016:96) motivasi (*motivation*) adalah proses usaha individu yang diberi dorongan, arahan dan kekuatan supaya dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan, bersumber pada (Robbins & Judge, 2017:127) motivasi adalah proses dorongan, arah, kekuatan dan kesungguhan individu sebagai usaha untuk mencapai tujuan atau cita-cita instansi. Selain itu, bersumber pada (Busro, 2018:51) motivasi adalah susunan kegiatan yang diberikan dorongan baik dari dalam ataupun dari luar diri individu sehingga hasil akhir kegiatan yang diinginkan tercapai. Berdasarkan penjelasan menurut para pakar di atas, dapat disimpulkan motivasi adalah proses yang diberi dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam diri individu ataupun dari luar individu sehingga dapat menjalankan kegiatan untuk tercapainya hasil akhir yang ditetapkan suatu instansi. Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan pada penelitian ini bersumber pada (Robbins & Judge, 2017:128) teori Maslow yaitu: Kebutuhan fisiologis atau fisik (*physiological needs*), Kebutuhan keamanan atau rasa aman (*safety needs*), Kebutuhan sosial atau bersosialisasi (*social needs*), Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) dan Kebutuhan aktualisasi-diri (*self-actualization needs*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Multiwahana Palembang yang berjumlah 36 orang tenaga kesehatan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2021:134) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diteliti tersebut. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah 36 orang tenaga kesehatan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS 29.00 *for windows*. Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Stres Kerja (X_1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X₁)

Variabel	Nomor Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja (X₁)	Pernyataan 1	0,611	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 2	0,719	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 3	0,443	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 4	0,552	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 5	0,443	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 6	0,467	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 7	0,566	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 8	0,544	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 9	0,624	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 10	0,456	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 11	0,448	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 data hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,329), sehingga disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Stres Kerja (X₁) dinyatakan valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,329). Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah valid sehingga dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

b. Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	Nomor Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X₂)	Pernyataan 1	0,526	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 2	0,603	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 3	0,625	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 4	0,703	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 5	0,566	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 6	0,600	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 7	0,730	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 8	0,566	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 9	0,520	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 10	0,520	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 11	0,473	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 12	0,498	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 13	0,517	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 14	0,499	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 15	0,493	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 16	0,409	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 data hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,329), sehingga disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dinyatakan valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,329). Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah valid sehingga dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya

c. Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Variabel	Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	Pernyataan 1	0,495	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 2	0,559	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 3	0,587	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 4	0,423	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 5	0,526	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 6	0,440	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 7	0,447	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 8	0,704	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 9	0,469	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 10	0,515	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 11	0,399	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 12	0,514	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 13	0,414	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 14	0,528	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 15	0,458	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 data hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,329), sehingga disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) dinyatakan valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,329). Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah valid sehingga dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,728	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,831	0,60	Reliabel
Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	0,777	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Stres Kerja (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) memiliki hasil perhitungan diatas 0,60 (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat diandalkan (*reliable*) serta dapat memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

B. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		
	Std. Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute		
	Positive		
	Negative		
Test Statistic			.080
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig		
	99% Confidence Interval		
	Lower Bound		
	Upper Bound		

Sumber: Output SPSS 29, 2023

Berdasarkan Tabel 5 hasil pengujian normalitas data pada sampel sebanyak 36 responden menunjukkan bahwa untuk pengujian variabel stres kerja, motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan berdistribusi normal. Dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Dapat disimpulkan bahwa distribusi dalam penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > α (0,005), maka dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja (X ₁)	.602	1.661
	Motivasi Kerja (X ₂)	.602	1.661

a. *Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)*

Sumber: Output SPSS 29, 2023

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja yaitu 0,602 dan 0,602 ini berarti nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF untuk variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja yaitu 1.661 dan 1.661 ini berarti nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.646	2.497		1.861	.072
Stres Kerja (X ₁)	.096	.094	-.225	-1.025	.313
Motivasi Kerja (X ₂)	.005	.066	.018	.081	.936

a. *Dependent Variable: ABS_RES*

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai Sig. Glejser pada Stres Kerja 0.313 > α (0,05) dan nilai Sig. Glejser pada Motivasi Kerja 0.936 > α (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji Glejser tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dikarenakan nilai Sig. variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja lebih besar dari nilai α (0,05).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.025	4.279		6.082	<,001

Stres Kerja (X_1)	-.533	.160	-.402	-3.323	.002
Motivasi Kerja (X_2)	.964	.113	1.036	8.563	<.001

a. *Dependent Variabel: Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)*

Sumber: Output SPSS 29, 2023

Berdasarkan Tabel 8 di atas maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 26,025 - 0,533X_1 + 0,964X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 26,025 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja dianggap konstan pada tingkat variabel Kinerja Tenaga Kesehatan. Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan maka Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) akan tetap bernilai 26,025 satuan.
2. Nilai koefisien regresi dari Stres Kerja (β_1) sebesar $-0,533 < 0$, yakni bernilai negatif. Hal ini berarti variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang artinya apabila Stres Kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) konstan, maka Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) pada Puskesmas Multiwahana Palembang akan turun sebesar -0,533 satuan, demikian sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi dari Motivasi Kerja (β_2) sebesar $0,964 > 0$, yakni bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang artinya apabila Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Stres Kerja (X_1) konstan, maka Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) pada Puskesmas Multiwahana Palembang akan naik sebesar 0,964 satuan, demikian sebaliknya.

5. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.692	3.38515

a. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Stres Kerja (X_1)*

b. *Dependent Variabel: Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)*

Sumber: data primer diolah, 2023

Nilai koefisien uji korelasi (r) sebesar 0,842 atau 84,2% ini berarti menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Multiwahana

Palembang. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi sebesar 0,692. Koefisien tersebut menggambarkan bahwa variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan Kinerja Tenaga Kesehatan sebesar 69,2% dan sisanyAa sebesar $100\% - 69,2\% = 30,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model, misalnya disiplin kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

C. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	26.025	4.279		6.082
	Stres Kerja (X ₁)	-.533	.160	-.402	-3.323
	Motivasi Kerja (X ₂)	.964	.113	1.036	8.563

a. *Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)*

Sumber: Output SPSS 29, 2023

Berdasarkan Tabel 10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pada tabel 10 di atas menunjukkan bahwa $t_{hitung} (-3.323) < t_{tabel} (-2,035)$ dengan signifikansi $(0,002) < \alpha (0,05)$ hal ini menyatakan bahwa **hipotesis diterima** dengan variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Mutiwahana Palembang, artinya semakin tinggi Stres Kerja, maka Kinerja Tenaga Kesehatan akan semakin turun secara signifikan, demikian sebaliknya.
- Pada Tabel 10 menunjukkan bahwa $t_{hitung} (8,563) > t_{tabel} (2,035)$ dengan signifikansi $(<0,001) < \alpha (0,05)$. Hal ini menyatakan bahwa **hipotesis diterima** dengan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Multiwahana Palembang, artinya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Kinerja Tenaga Kesehatan akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F
1	Regression	922.519	2	461.259	40.252
	Residual	378.155	33	11.459	

Sig. <,001^b

Total	1300.673	35
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Tenaga Kesehatan		
b. <i>Predictors: (Constant), Stres Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂)</i>		
<i>Sumber: Output SPSS, 2023</i>		

Dapat dilihat pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa F_{hitung} (40,252) > F_{tabel} (3,284) dan nilai Signifikansi ($<0,001$) < α (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **hipotesis diterima** dengan variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Mutiwahana Palembang.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} (-3,323) < t_{tabel} (-2,035) dengan signifikansi (0,002) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Mutiwahana Palembang, artinya semakin tinggi Stres Kerja, maka Kinerja Tenaga Kesehatan akan semakin menurun secara signifikan, demikian sebaliknya. Sehingga, hipotesis diterima dengan dibuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Mutiwahana Palembang.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} (8,563) > t_{tabel} (2,035) dengan signifikansi ($<0,001$) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Mutiwahana Palembang, artinya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Kinerja Tenaga Kesehatan akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya. Sehingga hipotesis diterima dengan dibuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Mutiwahana Palembang.

Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis penelitian ini diperoleh F_{hitung} (40,252) > F_{tabel} (3,284) dan nilai Signifikansi ($<0,001$) < α (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Mutiwahana Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang bahwa, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang dan Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang.

Saran

Bagi pimpinan Puskesmas Multiwahana Palembang disarankan yaitu:

- Pada stres kerja, pimpinan diharapkan lebih memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami tenaga kesehatan terutama mengenai target dan tuntutan kerja yang tinggi. Pimpinan diharapkan mampu memberikan tugas secara merata sehingga tenaga kesehatan tidak kewalahan dalam bekerja.
- Pada motivasi kerja, pimpinan diharapkan senantiasa dapat memperhatikan pendapatan yang diterima tenaga kesehatan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga muncul rasa puas dari diri tenaga kesehatan dan dapat meningkatkan motivasi kerja.
- Pada kinerja tenaga kesehatan, pimpinan diharapkan dapat memperhatikan volume pekerjaan dan perkembangan hasil kerja tenaga kesehatan supaya sesuai dengan yang diharapkan Puskesmas. Pimpinan diharapkan memberi arahan yang jelas mengenai tugas yang diberikan kepada tenaga kesehatan. Pimpinan diharapkan menciptakan hubungan yang baik antar sesama tenaga kesehatan.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan yaitu:

- Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi penelitian yang berhubungan dengan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Sehingga disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan misalnya disiplin kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, S., Zainudin, & K Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia. In Rlefmanto (Ed.), *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Ekuitas, S., & Leatemala, S. Y. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Dengan Dimoderasi Oleh Motivasi*. 3(4), 729–736.
- Karim, K. (2022). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 24–33.

- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2* (N. I. Sallama, Y. S. Hayati, & A. Maulana (eds.); 10th ed.). Erlangga.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (A. Garnida (ed.); 2nd ed.). Alfabeta, CV.
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–34.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Rilda, M., Zunaidah, Z., & Widiyanti, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dalam Menghadapi Pandemic Covid 19. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(2), 58–68.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (A. Maulana (ed.); 13th ed.). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (A. Suslia (ed.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Silvana, Y. G., Zunaidah, Z., & Choiriyah. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 1(2), 23–32.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlita, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Kedua). ALFABETA, CV.
- Tae, F. S., Yuliari, K. Y., Putra, Y. P., & Kristanti, D. K. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi dan Pergudangan di PT. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 2(2), 24–42.
- Usman, I., & Rahmizal, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ceria Seluler Padang. *Academic Conference For Management*, 3(2), 162–175.
- Yusup, M., & Al Faruq, M. S. S. (2021). *Manajemen Konflik dan Stress (Orientasi dalam Organisasi)* (Zulqarnain (ed.); 1st ed.). Wade Group.
- Zunaidah, Z., Nengyanti, N., & Ichsan Hadjri, M. (2019). Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: Case Study on Regional Development Banks in Southern Sumatera. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 583–586.