

Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada RSUD Kaimana

¹Yulius Sampouw, ²Nur Sayidah, ³Sri Utami Ady

¹yuliuskampouw1983@gmail.com, ²nur.sayidah@unitomo.ac.id, ³sri.utami@unitomo.ac.id

^{1,2,3}Universitas Dr.Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Tenaga kesehatan, termasuk pegawai ASN di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kaimana, harus mampu menghadapi tantangan dan beban kerja yang semakin berat untuk menjaga kualitas pelayanan kesehatan yang optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang bekerja di RSUD Kaimana. Sampel diambil dengan menggunakan teknik random sampling. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 responden. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana. Semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Hal ini juga sejalan dengan Kompensasi serta motivasi yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana. Secara simultan ketiga stres kerja, kompensasi, dan motivasi kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN di RSUD Kaimana. Dengan demikian hipotesis kedua dan ketiga penelitian terbukti. Semakin tinggi tingkat kompensasi dan motivasi pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Stress Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Hal ini tidak hanya terkait dengan aspek keahlian, namun juga meliputi aspek lain seperti stres kerja, motivasi, dan kompensasi. Tenaga kesehatan, termasuk pegawai ASN di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kaimana, harus mampu menghadapi tantangan dan beban kerja yang semakin berat untuk menjaga kualitas pelayanan kesehatan yang optimal.

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit, baik secara langsung maupun tidak langsung. Stres kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja dan dapat mengurangi kinerja pegawai secara keseluruhan. Selain itu, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai merasa tidak puas dengan gaji atau tunjangan yang diterima, hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kemudian, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi akan lebih produktif dan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di RSUD Kaimana. Dalam konteks RSUD Kaimana, kinerja pegawai ASN menjadi kunci utama dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan sumber daya manusia di RSUD Kaimana, terutama dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai ASN.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas tentang pengaruh stres kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor. Namun, penelitian ini memiliki keunikan karena dilakukan di RSUD Kaimana yang merupakan rumah sakit di daerah terpencil di Papua Barat. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan pada pegawai ASN yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan pegawai di sektor lainnya.

Di RSUD Kaimana sendiri, penelitian mengenai pengaruh stres kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai ASN menjadi sangat penting mengingat kondisi yang ada di daerah tersebut. RSUD Kaimana merupakan rumah sakit di daerah terpencil di Papua Barat yang memiliki tantangan tersendiri dalam hal pelayanan kesehatan. Tantangan tersebut antara lain jarak yang jauh dari ibu kota provinsi, aksesibilitas yang sulit, serta kurangnya infrastruktur dan fasilitas kesehatan yang memadai. Oleh karena itu, pegawai di RSUD Kaimana harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai serta mampu menghadapi tantangan yang ada.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai pengaruh stres kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana sangatlah penting. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit, serta memberikan masukan bagi pengambil keputusan di RSUD Kaimana dalam pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian juga dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit dan sektor kesehatan lainnya. Sebagai penutup, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di Indonesia serta memberikan kontribusi positif bagi pengembangan sumber daya manusia dan manajemen organisasi di rumah sakit dan sektor kesehatan lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana dan menganalisis besar pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana.

LANDASAN TEORI

Stress Kerja

Teori Stress Kerja adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami bagaimana situasi kerja dapat menyebabkan stres pada individu yang bekerja. Teori ini melihat stres sebagai suatu proses yang berawal dari perbedaan antara tuntutan dari situasi kerja dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut. Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik individu. Dampak dari stres kerja dapat meliputi gangguan tidur, kelelahan, penurunan motivasi, kecemasan, depresi, dan masalah kesehatan fisik seperti sakit kepala dan penyakit jantung.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada Pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi mereka pada organisasi tersebut (Milkovich & Newman, 2010). Kompensasi dapat membentuk persepsi Pegawai mengenai keadilan organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai (DeCenzo & Robbins, 2013). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja Pegawai (Alizar, 2017; Aulia, 2019; Prasetyo & Widaningsih, 2020).

Motivasi Kerja

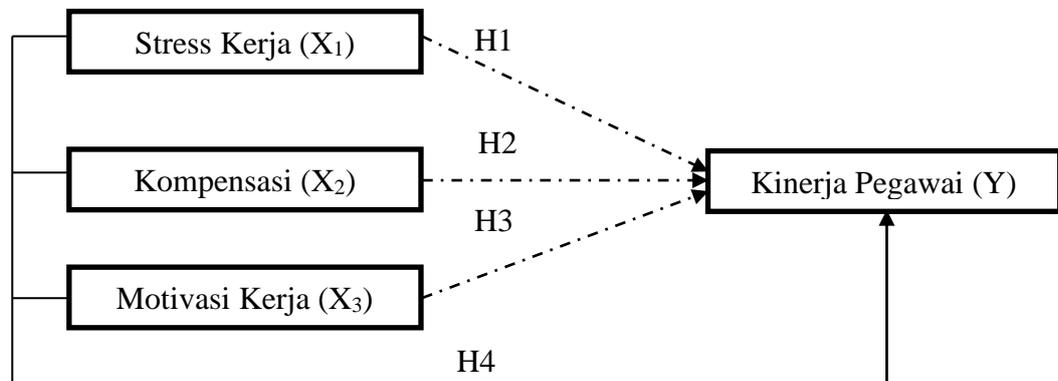
Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku (Robbins & Judge, 2017). Motivasi dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, karena motivasi yang tinggi akan membuat Pegawai lebih bersemangat dan termotivasi untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan (Aulia, 2019; Fitriani & Permana, 2020). Teori motivasi merupakan suatu bidang studi yang mengeksplorasi alasan-alasan mengapa seseorang melakukan suatu tindakan, serta mengapa seseorang lebih termotivasi dalam satu situasi daripada situasi yang lain

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja atau kinerja dan merupakan salah satu ukuran perilaku yang sebenarnya di tempat kerja yang multidimensi (Putra et al., 2021). Kinerja dapat diartikan sebagai Hasil Derajat pencapaian produk kerja sesuai dengan standar yang berlaku diimplementasikan dalam organisasi tujuan organisasi. Berdasarkan Mangkunegara (2017:67) berarti "kinerja merupakan hasil kerja yang berkualitas, jumlah yang didapat seseorang staf eksekutif tanggung jawab mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka

Kerangka Konseptual

Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

----- = Secara Parsial

————— = Secara Simultan

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana.

H2 : Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana.

H3 : Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana.

H4 : Terdapat pengaruh negatif stres kerja dan pengaruh positif kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana.

Model Analisis

Model Analisis pada penelitian ini dapat dimodelkan pada persamaan berikut ini:

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = \alpha + \beta_1 \text{ Stress Kerja (X}_1\text{)} + \beta_2 \text{ Kompensasi (X}_2\text{)} + \beta_3 \text{ Motivasi Kerja (X}_3\text{)}$$

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross-sectional study. Penelitian cross-sectional merupakan jenis penelitian yang mengumpulkan data pada satu waktu tertentu pada populasi atau sampel yang dipilih. Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Lokasi penelitian ini dilakukan di RSUD Kaimana yang beralamat di Jl. Batu Putih, Km 01, Distrik Kaimana, Kabupaten Kaimana, Provinsi Papua Barat.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu Variabel Bebas meliputi: 1) Stress Kerja dengan indicator: Faktor individual, Stress Kerja, dan Faktor organisasi, 2) Kompensasi dengan indicator menurut Afandi (2018:194) yaitu: a) Upah dan Gaji Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, b) Insentif, c) Tunjangan dan d) Fasilitas, 3) Motivasi dengan indicator menurut Maslow adalah a) Kebutuhan fisiologis, b) Kebutuhan keamanan, c) Kebutuhan sosial, d) Kebutuhan penghargaan dan e) Kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai dengan indicator menurut Bangun (2012: 233) adalah a) Jumlah pekerjaan, b) Kualitas pekerjaan, c) Ketepatan waktu, d) Kehadiran dan e) Kemampuan kerja Sama.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang bekerja di RSUD Kaimana. Sampel diambil dengan menggunakan teknik random sampling. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 responden. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan alat pengambilan data sebagai sumber informasi (Sugiyono, 2019). Sumber data primer dapat didapatkan melalui kuisisioner dengan skala likert. Sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan untuk menunjang sumber pertama. Data sekunder didapatkan melalui jurnal, buku, atau sumber lain yang berhubungan dengan penelitian.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner yang disebarikan kepada responden. Data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan program komputer SPSS versi 25. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2020) Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Untuk mempermudah analisis digunakan bantuan komputer program SPSS. Hasil analisis yaitu nilai sig dibandingkan dengan taraf signifikan sebesar 0.05.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	r _{Sig}	Kesimpulan
Stress Kerja	X1.1	0.876	0.000	Valid
	X1.2	0.949	0.000	Valid
	X1.3	0.884	0.000	Valid
Kompensasi	X2.1	0.810	0.000	Valid
	X2.2	0.887	0.000	Valid
	X2.3	0.770	0.000	Valid
	X2.4	0.838	0.000	Valid
Motivasi	X3.1	0.821	0.000	Valid
	X3.2	0.811	0.000	Valid
	X3.3	0.929	0.000	Valid
	X3.4	0.861	0.000	Valid
	X3.5	0.889	0.000	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.657	0.000	Valid
	Y.2	0.893	0.000	Valid

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	r _{Sig}	Kesimpulan
	Y.3	0.927	0.000	Valid
	Y.4	0.906	0.000	Valid
	Y.5	0.744	0.000	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Hasil pengujian validitas indikator dari variabel Stress Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai menunjukkan valid, karena nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas konstruk dilakukan untuk mengukur konstruk tersebut handal atau tidak (Ghozali, 2018). Dikatakan reliable jika *Cronbach Alpha* > 0.6, berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Alpha	Kesimpulan
Stress Kerja	0.884	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.844	0.6	Reliabel
Motivasi	0.909	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.886	0.6	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Hasil pengujian reliabilitas indikator dari variabel Stress Kerja, Kompensasi, Pelatihan, dan Kinerja Pegawai menunjukkan reliabel semua, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan bahwa semua indikator telah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear berganda mengukur hubungan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pada hasil pengolahan SPSS yang terdapat dalam lampiran, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	2.424	0.583
Stress Kerja (X ₁)	-0.394	0.126
Kompensasi (X ₂)	0.368	0.175
Motivasi (X ₃)	0.367	0.173
R	= 0.952	R Square = 0.642
F _{hitung}	= 15.527	Sig. = 0.000

Sumber : Data Olahan Peneliti (2023)

Dari data Tabel diatas persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = 2.424 - 0.394 X_1 + 0.368 X_2 + 0.367 X_3 + e_i$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 2.424 hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas Stress Kerja (X₁), Kompensasi (X₂) dan Motivasi (X₃) maka nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2.424.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas Stress Kerja (X₁) adalah -0.394. Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X₁ ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan penurunan nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.394

- satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas Kompensasi (X_2) adalah 0.368. Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X_2 ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.368 satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
 4. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas Motivasi (X_3) adalah 0.367. Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X_3 ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.367 satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
 5. e_i menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R²)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Stress Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi, menunjukkan prosentase kontribusi variabel bebas yang terdiri dari Stress Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan SPSS mengenai koefisien korelasi dan determinasi ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 4 Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R²)

	Std. Error of the		
R	R Square	Adjusted R Square	Estimate
0,801	0,642	0,600	0,53506

Sumber : Data Olahan Peneliti (2023)

Pada hasil SPSS diketahui bahwa nilai koefisien (R) adalah 0.801 Artinya hubungan antara variabel Stress Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3) dengan Kinerja karyawan yang sangat kuat searah, karena nilai koefisien korelasi mendekati nilai 1. Artinya jika variabel bebas yang meliputi Stress Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3) ditingkatkan, maka variabel terikat yaitu Kinerja karyawan juga akan naik, demikian pula sebaliknya. Prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R^2) adalah sebesar 0.642 atau (64.2%). Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat sebesar 64.2%, dan sisanya 35.8% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama / serempak (simultan) terhadap variabel terikat maka digunakan uji F. berdasarkan hasil uji F sesuai dengan hasil perhitungan SPSS dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.335	3	4.445	15.527	.000 ^a
	Residual	7.443	26	.286		
	Total	20.779	29			

a. Predictors : (Constant), Motivasi, Stress Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000, dimana tingkat signifikan kurang dari level alpha sebesar 0.05, sehingga variabel Stress Kerja, Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai t, seperti yang tertera pada Tabel berikut:

Tabel 6 Uji F

Variabel	t _{hitung}	Sig.
Stress Kerja (X ₁)	-3.118	0.004
Kompensasi (X ₂)	2.107	0.045
Motivasi (X ₃)	2.128	0.043

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Hasil dari uji t antara lain:

1. Nilai tingkat signifikan sebesar 0.004, dimana tingkat signifikan lebih kecil dari level alpha sebesar 0.05, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa Stress Kerja (X₁) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Nilai tingkat signifikan sebesar 0.045, dimana tingkat signifikan lebih kecil dari level alpha sebesar 0.05, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa Kompensasi (X₂) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Nilai tingkat signifikan sebesar 0.043, dimana tingkat signifikan lebih kecil dari level alpha sebesar 0.05, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa Motivasi (X₃) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengujian Korelasi Parsial

Koefisien korelasi parsial menunjukkan pengaruh mana yang paling dominan dari variabel bebas yaitu Stress Kerja (X₁), Kompensasi (X₂) dan Motivasi (X₃) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Tabel 7 Koefisien Korelasi Parsial

Variabel	r	r ²
Stress Kerja (X ₁)	-0.522	0.2725
Kompensasi (X ₂)	0.382	0.1459
Motivasi (X ₃)	0.385	0.1482

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Variabel Stress Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien korelasi parsial tertinggi yaitu sebesar 0.522 atau ($r^2 = 27.25\%$) dibandingkan dengan variabel Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3) yang memiliki nilai koefisien korelasi parsial lebih kecil.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Stress Kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Stress Kerja (X_1) sebesar 0.004 atau lebih kecil dari *level of significance* (α) 0,05. Hasil analisis yang menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat dibentuk melalui adanya Stress Kerja yang rendah. Arah pengaruh yang terjadi antara kedua variabel tersebut adalah negatif. Arah hubungan negative berarti adanya pengaruh yang tidak searah antara Stress Kerja dengan kinerja karyawan, sehingga apabila semakin rendah Stress Kerja pegawai ASN yang bekerja di RSUD Kaimana maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2019) menemukan adanya hubungan negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Hal yang sama juga dibuktikan Suharto (2018); Rizky (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Stress Kerja (X_2) sebesar 0.045 atau lebih kecil dari *level of significance* (α) 0,05. Hasil analisis yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat dibentuk melalui adanya Kompensasi yang tinggi. Arah pengaruh yang terjadi antara kedua variabel tersebut adalah positif. Arah hubungan positif berarti adanya pengaruh yang searah antara Kompensasi dengan kinerja karyawan, sehingga apabila semakin tinggi Kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurdianto (2018); Sulistiyani (2019); Yulianti (2018); Nurcahyati (2019); Rizky (2020); Asmi (2020); Iqbal (2019); Faridah (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Motivasi (X_3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Motivasi (X_3) sebesar 0.043 atau lebih kecil dari *level of significance* (α) 0,05. Hasil analisis yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat dibentuk melalui adanya Motivasi yang tinggi. Arah pengaruh yang terjadi antara kedua variabel tersebut adalah positif. Arah hubungan positif berarti adanya pengaruh yang searah antara Motivasi dengan kinerja karyawan, sehingga apabila semakin tinggi Motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan didalamnya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurdianto (2018); Sulistiyani (2019); Prawitawati (2020); dan Sari et al. (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel Stress Kerja, Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari Stress Kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian selaras dengan penelitian oleh Aulia (2019) juga menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Selain itu, penelitian oleh Suharto (2018) menemukan bahwa stres kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini: 1) Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian “Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana” terbukti. 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian “Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi service RSUD Kaimana” terbukti. 3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi service RSUD Kaimana” terbukti. 4) Stress Kerja, kompensasi dan Motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD Kaimana.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahid, M., & Arshad, F. (2018). Impact of job stress on employee performance: A study of banking sector in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 13(2), 215-223.
- Akbar, M., Zeb, F., & Rehman, A. (2019). Impact of job stress on employee performance: Evidence from banking sector of Pakistan. *Journal of Management Sciences*, 6(2), 142-158.
- Alizar, N. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(1), 49-56.
- Anwar, A. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. BUMN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 27-38.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Aulia, I. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pilar Duta Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 90-98.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bambang, I. W., Siswanto, & Heriyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Witel Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 2025-2052.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Baron, R. A. (2008). Internal motivation: Implications for strategic human resource management. *Journal of Management*, 34(6), 789-792.
- Bayram, L. (2015). Effects of motivation on employee performance: A case study of Karmas Shoes Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management*, 7(28), 11-20.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied HRM Research*, 11(1), 39-64.

- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Fitriani, F., & Permana, E. Y. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Cahaya Bintang Inti. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 44-53.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Jha, S., & Singh, N. (2015). Study of the impact of stress on employees performance: An empirical analysis. *Journal of Business and Management*, 17(2), 1-8.
- Kasmir. (2014). *Pengantar Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Lambert, E. G., & Hogan, N. L. (2013). The impact of job stress on employee turnover intentions and the moderating effect of employee attitudes towards gender. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 28(1), 1-11.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Nurdianto, E. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 151-161.
- Prasetyo, A., & Widaningsih, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 25(1), 60-72.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of management*. Pearson Education.
- Sari, D. P., & Kurniasih, E. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI Syariah Cabang Kudus. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(1), 1-14.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Selye, H. (1983). The stress concept: Past, present and future. In Cooper, C. L. (Ed.), *Stress Research: Issues for the Eighties* (pp. 1-20). John Wiley & Sons.
- Singh, P., & Sharma, R. (2019). Employee motivation and job satisfaction: A comparative study of banking and insurance sectors in India. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9(1), 133-146.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharto, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. TELKOM INDONESIA. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 19-30.
- Thakur, M., & Srivastava, M. (2017). Employee motivation and its impact on employee performance in private and public sector banks. *Indian Journal of Applied Research*, 7(1), 382-386.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.
- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes: An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26(1), 81-96.