

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RS BHAYANGKARA SURABAYA

Oleh :
SISWANTO

ABSTRAK

Kualitas SDM menjadi salah satu permasalahan yang serius dalam sebuah instansi, hal juga dialami oleh pemerintahan. Oleh sebab itu, penyusunan dan perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan oleh perusahaan dalam rangka pengembangan pegawai melalui program peningkatan dan pengelolaan motivasi, komitmen, dan stres kerja dan lainnya. Penulis mengambil contoh kasus di RS Bhayangkara Surabaya, penurunan terhadap kinerja pegawai disaat pandemi Covid 19 ini menjadi kasus yang serius yang butuh perhatian khusus pihak manajemen. Penulis melakukan penelitian sejauh mana pengaruh motivasi, komitmen, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di RS Bhayangkara Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dilakukannya survey terhadap pegawai yang ada di RS Bhayangkara Surabaya sebanyak 60 orang sebagai sampel penelitian ini. Dalam proses pengumpulan data penulis menggunakan kuesioner yang sudah di uji realibilitas dan validitasnya dan penulis melakukan analisis data yang digunakan menggunakan analisa regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja, komitmen berpengaruh parsial terhadap kinerja. Dan pengelolaan stres kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai di RS Bhayangkara Surabaya. Serta motivasi, komitmen, dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di RS Bhayangkara Surabaya.

Kata Kunci : motivasi, komitmen, dan stres kerja kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berkecakapan serta berdaya saing tinggi akan memberikan peluang suatu organisasi berjalan pada jalur yang mengalami trend peningkatan bahkan sampai kemajuan organisasi tersebut. Apabila manajemen dapat mengaturnya dengan baik, akan membentuk suatu hubungan atau interaksi yang baik antara karyawan yang satu dengan lainnya. Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya adalah rumah sakit yang terletak di Kota Magelang. Ketiga rumah sakit ini merupakan rumah sakit rujukan Covid-19 di Kota Surabaya. Wabah Covid-19 telah menimbulkan kekhawatiran global. . Tidak heran jika sejumlah negara melakukan sejumlah upaya untuk mengisolasi penyebaran virus salah satunya di Indonesia. Meskipun demikian, terdapat banyak masalah yang dihadapi oleh perawat yaitu beban kerja yang ada dirasa terlalu tinggi seperti halnya waktu kerja yang melebihi batas, sehingga diduga berdampak pada stres kerja perawat. Selain itu, motivasi yang rendah serta keselamatan kerja yg tidak terjamin juga diduga berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja perawat. Tinggi rendahnya tanggung jawab dari suatu

pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, suatu organisasi perlu adanya usaha dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dengan memperhatikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan karyawan agar sesuai dengan kemampuan dan ukuran yang tepat pada karyawan. Apabila pekerja diberikan pekerjaan yang berlebih terkadang pekerja akan melihat pekerjaan tersebut menjadi stres tersendiri sehingga emosi positif yang dimiliki pekerja akan berkurang dan pekerja tersebut akan memiliki keluhan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajeshwaran dan Aktharsha (2017) bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, hasil dari penelitian tersebut juga menyatakan bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ade dan Ida (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan begitu, organisasi harus memberikan perhatian pada karyawan yang telah diberikan tanggung jawab suatu pekerjaan agar mampu mengendalikan tingkat stres sehingga kinerja karyawan meningkat dan karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dapat memberikan perubahan dalam kinerja seseorang.

Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat maupun minat yang begitu besar di dalam diri untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi akan membuat seseorang berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkan. Memotivasi karyawan dianggap penting karena motivasi terkait dengan kinerja karyawan. Motivasi yang rendah dari karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu organisasi yang telah menerapkan sistem penilaian kinerja adalah RS Bhayangkara Surabaya harus mengelola organisasi secara tertib, efektif, efisien, transparan, dan bertanggungjawab dengan memperhatikan keadilan, kepatuhan, dan manfaat kepada masyarakat. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting sebagai penggerak demi jalannya kegiatan organisasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Bangun (2017), motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. Seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong pegawainya untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya.

Dari hasil wawancara dengan staf kepegawaian masih ada pegawai Di RS Bhayangkara yang mengalami penurunan kinerja. Hal ini dikarenakan peningkatan stress kerja, akibat membantu penanganan pandemic Covid 19. Dimana pegawai bekerja dengan shift yang ditambah dari biasanya, dari yang 2 shift menjadi 3 shift. Disamping itu menurunnya motivasi kerja dari pegawai mengingat masih adanya keterlambatan pemberian komisi dari pihak rumah sakit. Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu di atas mengenai pentingnya motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengelolaan stress kerja bagi kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan stress kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di RS Bhayangkara Surabaya.

Sumber daya manusia (SDM) atau human resource dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau employee. Manajemen SDM berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja (*job management*). Diperlukan waktu yang panjang untuk memahami MSDM karena pada hakikatnya mempelajari disiplin ilmu ini, sama artinya kita harus mempelajari pula disiplin ilmu lain seperti ilmu manajemen, ilmu psikologi dan ilmu-ilmu perilaku. Cara sistematis mempelajari MSDM adalah dimulai dengan memahami definisinya dan kemudian konteksnya. Tidak ada definisi yang sama tentang MSDM. Tiga definisi yang sama tentang MSDM.

Tiga definisi sebagai perbandingan dapat dikemukakan (Handoko,2014):

- a. Amstrong, mendefinisikan MSDM secara sederhana yaitu bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.
- b. Kenooy, mengemukakan bahwa MSDM adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan MSDM ke dalam strategi bisnis.
- c. Definisi yang dikemukakan oleh Storey, dalam terlihat mengandung pengertian yang lebih kompleks. MSDM adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang intergrated, structural dan teknik-teknik personal.

Tujuan dari implementasi fungsi-fungsi MSDM tersebut secara umum adalah meningkatkan kontribusi yang produktif dari SDM yang ada dalam organisasi melalui cara-cara yang strategik, etis dan secara sosial dapat dipertanggungjawabkan. Ini berarti, manajer SDM dalam menjalankan fungsi-fungsi MSDM tersebut harus memandang karyawan sebagai partner dan tidak semata mata menggunakan tenaganya.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Umam(2012 : 159) .

Pengertian dari motivasi mencakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani menurut Saydam (2016 : 326).

Penelitian motivasi kerja, (Ancok dan Sanmustari 2016) menyimpulkan peranan motivasi dalam kerja yaitu :

- a. Perusahaan yang mempunyai kemampuan memotivasi pegawainya akan membuat para pegawai selalu mengikuti arahan dan tujuan yang ada di perusahaan.
- b. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi jarang melanggar peraturan-peraturan yang mengenai dengan disiplin kerja

- c. Apabila ada perubahan dalam manajemen perusahaan, pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan dapat menerima perubahan dan diberi penjelasan tentang pada perubahan tersebut.
- d. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi selalu bersedia bekerja secara khusus, terutama pada waktu perusahaan mengalami keadaan yang sulit, misalnya bekerja lembur.
- e. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi lebih berhati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja, misalnya untuk pegawai yang bekerja dengan jenis yang menggunakan mesin.
- f. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi bekerja dalam kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Selalu berusaha untuk memproduksi hasil kerja yang sebaik-baiknya. Berdasarkan definisi diatas bahwa peranan motivasi sangat penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, dan membuat pegawai bersemangat untuk bekerja.

B. . Faktor dalam motivasi

Faktor-faktor yang termasuk motivator factors adalah :

1. Prestasi yang di raih (*Achievement*)

Prestasi dapat dilihat dari keberhasilan pegawai yang telah dicapai dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Agar para pegawai dapat membuat keberhasilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah dibebankannya, maka sebagai pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memahami bawahannya dan pekerjaannya dengan meberikan kesempatan supaya bawahan bisa mencapai hasil yang baik atas pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab.

2. Pengakuan orang lain (*Recognition*)

Sebagai pemompin harus memberi pernyataan pengakuan pada bawahan atau pegawainya yang berhasil mengerjakan tugas pekerjaannya dengan baik di lakukan dengan cara yaitu :

- a. Memberikan pernyataan keberhasilan pada pegawai di tempat kerja itu
- b. Memberi penghargaan
- c. Memberi uang diluar gaji
- d. Memberikan kesempatan dalam promosi jabatan

3. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Seorang pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab, pimpinan juga harus bias menghindari atau tidak mebuat peraturan yang ketat, dengan cara membiarkan pegawai bekerja dengan sendiri.

4. Kemungkinan untuk mengembangkan diri (*Possibility of growth*)

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai harus dikembangkan. Agar dapat membantu hasil yang diharapkan oleh perusahaan tercapai. Dengan cara melakukan kerja yang baik akan mendapatkan hasil yang memuaskan dan dapat cenderung mengembangkan diri. Pemimpin juga harus memberikan kesempatan kepada pegawainya yang mempunyai kemampuan yang lebih baik

5. Pekerjaan itu sendiri (*The Work It Self*)

Pimpinan juga harus mempunyai kemampuan membuat tugas-tugas pekerjaan yang dapat meyakinkan, agar bawahan dapat mengerti dengan pekerjaan yang dilakukan dan bisa menghindar kebosanan dari pekerjaan tersebut dan bawahan juga mampu dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Sedangkan dalam faktor ekstrinsik atau disebut juga Ketidakpuasan kerja. Faktor yang dipengaruhi dari luar atau yang dapat dipengaruhi oleh organisasi. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah :

1. Kompensasi (*Paymen dan Status*)

Secara umum seorang manajer tidak dapat menentukan gaji sendiri yang telah berlaku. Seorang manajer juga mempunyai kewajiban untuk memberi penilaian kepada bawahannya, apakah jabatan bawahannya mendapatkan kompensasi yang sesuai dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.

2. Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Job Security*)

Perusahaan perlu menciptakan keamanan dan keselamatan kerja agar dapat meningkatkan kualitas kesehatan dan keselamatan kerja pegawai. Pembinaan pada keamanan dan keselamatan kerja agar berjalan dengan baik maka melalui cara-cara berikut ini :

- Menanamkan diri pada pegawai bahwa mereka adalah pihak yang penting dalam menentukan pencegahan kecelakaan
- Memberi arahan pada pegawai bagaimana melakukan perilaku kerja yang aman.
- Menegakkan standar keselamatan kerja secara baik dan tegas.

3. Kondisi kerja (*Working Condition*)

Seorang manajer mempunyai peran dalam berbagai hal agar dapat menciptakan rasa aman pada bawahannya. Misalnya memberikan AC dan penerangan di setiap ruangan. Menurut Herzberg dengan adanya situasi kerja yang baik dan nyaman dapat menciptakan pegawai lebih untuk bersemangat bekerja dan dapat memiliki prestasi yang tinggi.

4. Kebijakan (*Company dan Administration*)

Kebijakan personalia dibuat dalam bentuk tertulis dan tidak tertulis. Dibuat tertulis biasanya baik, karena itu yang menentukan bagaimana cara pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan ini biasanya dilakukan oleh manajer yang bersangkutan.

5. Hubungan dengan pengawas (*Supervisor*)

Bagaimana cara mensupervisi agar tidak menimbulkan kekecewaan dari berbagai macam pekerjaan yang merupakan tanggung jawab dari supervisor atau atasan yang mempunyai dalam kecakapan yang lebih rendah dari kedudukannya. Untuk mengatasi masalah ini para pimpinan harus mempunyai kemampuan untuk memperbaiki dirinya dengan mengikuti kegiatan yang berupa pendidikan dan pelatihan.

6. Hubungan dengan teman sejawat (*Interpersonal Relation*)

Seorang pegawai harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan hubungan yang baik atau komunikasi yang baik dengan teman sejawat atau rekan kerja . Ada tiga kecakapan yang harus dimiliki atasan

- Technical Skill (komunikasi secara teknis)

Komunikasi ini melalui proses pada umumnya yang berhubungan dengan kemampuan pada penggunaan alat.

- Human skill (kecakapan konsektual)

Kemampuan untuk bekerja didalam suatu kelompok.

- Conceptual skill (kecakapan konseptual)

Usaha dalam memahami permasalahan atau kerumitan yang dialami pada perusahaan dalam mengambil tindakan atau keputusan pada tekanan usaha yang dapat menciptakan tujuan perusahaan.

Menurut Komang (2016) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut Moorhead dan Griffin (dalam Hasibuan 2017 :134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2008). Sedangkan menurut Siagian (dalam Astianto, dkk, 2014) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Selain itu Cartwright dan Cooper (dalam Mauladi, 2017) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Berdasarkan pengertian tentang stres kerja yang telah dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamik individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan, yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting.

B. Aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2008) meliputi tiga kategori umum, yaitu:

- a. Gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan serangan jantung.
- b. Gejala psikologis, bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.
- c. Gejala perilaku, mencangkup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja, adalah:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang

telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Tujuan penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2018:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Pegawai membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2) Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai pegawai akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang pegawai akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan cara mengumpulkan data untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan mengenai status terakhir oleh penelitian. Sedangkan kuantitatif adalah pengujian data yang diukur dengan menggunakan angka dan analisis menggunakan statistik dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono: 2016).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Dan penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang akan mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

TEHNIK PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data yang dilakukan yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya.

Pada penelitian ini digunakan kuisisioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sangat tidak tertarik sampai dengan sangat tertarik dan sebagainya. Dalam penelitian ini, kuisisioner yang disusun dalam beberapa pernyataan yang selanjutnya akan diserahkan kepada responden atau karyawan untuk diisi berdasarkan keadaan sebenarnya.

Untuk mengukur tiap indikator pertanyaan, nilai yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* yaitu skala yang dikembangkan pertama kali oleh Rensis Likert dan sering disebut sebagai *method of summated ratings*, artinya nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Dalam kuisisioner yang disebarakan tersebut responden diminta untuk memberikan tanda silang (X) atau centang (V) pada alternatif jawaban sesuai dengan skala yang telah dicantumkan untuk masing-masing pertanyaan.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Motivasi, Komitmen dan Stres kerja adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja. Oleh karena itu apabila Kinerja pegawai ini ingin berkembang dan mendapatkan keunggulan kompetitif harus dapat mengelola Motivasi, Komitmen dan Stres kerja yang lebih baik dan berkualitas. Penerapana Motivasi dan Komitmen yang dikelola dengan baik kepada para pegawai, sehingga akan muncul dalam diri pegawai untuk meningkatkan Kinerja yang lebih baik. Motivasi, Komitmen dan Stres kerja perlu ditingkatkan mengingat adanya persaingan pelayanan rumah sakit saat ini.. Sebagai suatu badan usaha RS Bhayangkara Surabayai perlu pengelolaan Motivasi, Komitmen dan Stres kerja pegawai oleh pihak manajemen RS Bhayangkara Surabaya sehingga dapat meningkatkan Kinerja rumah sakit tersebut dalam pelayanan masyarakat. Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan Variabel Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai dengan kesimpulan:

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan Variabel Komitmen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.
2. Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan Variabel Stres kerja, secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan Variabel Motivasi, Komitmen dan Stres kerja, secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Hairil. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda". eJournal Ilmu.

Bachtiar Arifudin Husain. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. . Jurnal. JENIUS. Vol. 3, No. 3, Mei 2020.

- Cokorda Istri Ari Sintya Dewi Dan I Made Artha Wiba (2016) Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7583-7606 Issn : 2302-8912
- Ghozali, Imam. 2016. Ekonometrika. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusman, Rahardian Hardi. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kewalram Indonesia. Skripsi, Universitas Widyatama, Bandung (tidak dipublikasian).
- Handoko, H. T. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maartje Paais. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Manise Hotel Di Ambon. Jurnal Edisi X.
- Nawawi Hadari. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.
- Nur Fitriani; Basukiyatno (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kardinah Kota Tegal, Multiplier – Vol. Iii No. 1 November 2018
- Raditya Bagus Evanda (2017) Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember, Bisma, Januari 2017
- Rizca Amalia, Adman. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Manajerial, Januari 2017, Hal – 173.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Saifudin (2017) Pengaruh Motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. E Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 2 Februari 2017 Hlm 135-145 Issn: 2302-2019
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D, Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Surya Darma Putra, Said Musnadi, M. Shabri Abd. Majid (2014) , Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 3, No. 2, Mei 2014

Tani Hani Handoko. 2015. Manajemen, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wibowo. 2016. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.