

**STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PEREKAM MEDIS
DI HERMINA DAAN MOGOT**

¹Akka Latifah Jusdienar, ²Indri Astuti, ³Ratnawita, ⁴Hadi Mulyo Wibowo,
⁵Risnawati
Manajemen, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta

E-mail : ¹akkalatifahjusdienar@umiba.ac.id ²indriastuti@umiba.ac.id,
³ratnawita@umiba.ac.id, ⁴hadimulyowibowo@umiba.ac.id,
⁵ris.risnawati1106@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini adalah untuk memahami bagaimana stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja secara sebagian maupun secara bersamaan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya pada bagian rekam medis. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel berupa Sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana semua individu dalam populasi digunakan sebagai sampel. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan uji hipotesis dengan uji t didapatkan nilai signifikan stress kerja sebesar $0,922 > 5\%$, ($0,922 > 0,05$), dan nilai signifikan motivasi sebesar $0,000 < 5\%$, ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, kesimpulannya adalah bahwa: stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya pada bagian rekam medis, akan tetapi motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya pada bagian rekam medis. Dari hasil uji hipotesis menggunakan uji F, diperoleh nilai signifikansi F hitung sebesar 0.000, yang berarti nilainya kurang dari 5% ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat Bukti yang memadai untuk menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima Hipotesis alternatif, atau H_a , diterima sementara hipotesis nol, atau H_0 , ditolak. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja dan motivasi secara bersamaan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit. Hermina Daan Mogot khususnya pada bagian rekam medis.

Kata kunci: stress kerja, motivasi kerja, kinerja, karyawan

ABSTRACT

The objective of this study is to establish the influence of work stress and work motivation, partially and simultaneously on the performance of Hermina Daan Mogot Hospital employees, especially in the medical record section. This research uses a descriptive type of research with a quantitative approach. In this study, the

authors used a sampling technique in the form of a saturated sample. A saturated sample is a sample determination The method involves utilizing all members of a population as samples. In accordance with the findings of the conducted research based on hypothesis tests with t tests, significant values of work stress were obtained of

0.922 > 5%, (0.922 > 0.05), and significant motivational values of 0.000 < 5%, (0.000 < 0.05), so it can be concluded that: partial work stress does not have a

significant effect on employee performance at Hermina Daan Mogot Hospital,

especially in the medical record section, however, motivation partially has a significant effect on the performance of employees at Hermina Daan Mogot Hospital, especially in the medical record section. According to the hypothesis test using the F test, the obtained significance value was the calculated F was

0.000, meaning < 5%, (0. Dengan demikian, karena nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Sehingga that It can be inferred that the work... Stres and motivation concurrently exert a significant impact on employee performance at Hermina Daan Mogot Hospital, especially in the medical record section.

Keywords: *work stress, motivation, and employee performance*

1. PENDAHULUAN

Stress adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami Stres atau tekanan memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres terjadi ketika seseorang tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya atau merasa terbebani oleh Tekanan yang timbul, baik dari internal maupun eksternal. tidak selalu bersifat negatif. Stres juga bisa bersifat positif. Tergantung dari pola pikir masing-masing individu. Stres bersifat positif apabila bisa menjadi dorongan. Dengan stres manusia akan berusaha lebih keras dan lebih maksimal dari sebelumnya, sehingga dapat memicu

kinerja mereka. Tetapi apabila stres berlebihan maka dampak buruk tetap bisa terjadi (Cokorda Istri Ari Sintya Dewi, & I Made Artha Wibawa, 2016).

Stres bisa membuat karyawan merasa tertekan dan kurang termotivasi untuk bekerja, yang kemudian mengakibatkan kinerja mereka menjadi tidak optimal. Jika stres tidak ditangani dengan dengan komitmen yang berkelanjutan, dapat menyebabkan karyawan kehilangan kemampuan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Tingkat stres yang dapat dihadapi setiap karyawan berbeda-beda tergantung dari daya tahan

mental, kepribadian, latar belakang pendidikan, kesehatan, dan lain-lain. Begitu pula pada karyawan Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya perekam medis yang menjadi objek dalam penelitian ini juga tidak luput dari stres kerja.

Ciri-ciri karyawan yang mengalami stress adalah mudah marah, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, tidak dapat relaks, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan tidur. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola stres karyawan sehingga tidak mengganggu pelaksanaan kerja misalnya dengan konseling, pemberian motivasi yang memenuhi rasa keadilan, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis, serta pembagian beban kerja yang merata.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress menurut Sondang P. Siagian

Mengklasifikasikan sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, yang pertama berasal dari lingkungan kerja dan yang kedua berasal dari faktor di luar lingkungan kerja. (Siagian, 2014)

Menurut John Suprihanto sebagaimana dikutip dalam Sunyoto (2012), terdapat beberapa faktor penyebab stres kerja yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Penyebab fisik, yang mencakup:

- 1) Kebisingan, yang dapat menjadi sumber stres jika terus menerus, walaupun tegangan yang berlebihan juga memiliki efek serupa.
- 2) Kelelahan, yang dapat menimbulkan stres karena menyebabkan penurunan kemampuan kerja,

yang pada gilirannya mengakibatkan penurunan prestasi dan dapat menimbulkan stres tanpa disadari.

- 3) Pergeseran kerja, yang berupa perubahan pola kerja yang kontinu, bisa menimbulkan stres karena karyawan telah terbiasa dengan pola kerja sebelumnya.

b. Beban kerja

Pekerjaan yang terlalu berat dapat menimbulkan tekanan pada seseorang, yang pada gilirannya dapat menyebabkan stres. Ini terjadi karena adanya tuntutan atas tingkat keahlian, kecepatan kerja, dan volume kerja yang terlalu tinggi.

c. Sifat pekerjaan, termasuk:

- 1) Situasi baru dan asing, yang dapat

menimbulkan stres saat seseorang menghadapi situasi baru dalam pekerjaan atau organisasi.

- 2) Ancaman pribadi, seperti tingkat kontrol yang terlalu ketat dari atasan, dapat membuat seseorang merasa terancam dan menimbulkan stres.

- 3) Percepatan, stres bisa terjadi ketika seseorang tidak mampu memenuhi tingkat percepatan kerja yang dituntut.

- 4) Ambiguitas, kurangnya kejelasan dalam tugas yang harus dilakukan dapat menyebabkan kebingungan dan keraguan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres.

- 5) Umpan balik, ketidakjelasan mengenai standar kerja dapat membuat

karyawan merasa tidak puas karena tidak mengetahui seberapa baik kinerjanya.

d. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan tidak selalu dianggap menyenangkan. Bagi sebagian karyawan, kebebasan dapat menimbulkan ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak, yang pada akhirnya dapat menjadi sumber stres.

e. Kesulitan

Masalah-masalah yang dialami di rumah, seperti konflik dalam hubungan suami istri, masalah keuangan, atau perceraian, dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan menjadi sumber stres. (Sunyoto, 2012)

Stres Kerja Menurut Quick dalam (Veithzhal, 2014) mengemukakan stres menjadi dua, yaitu :

a. *Eustres* (stres positif)

Eustres Ini adalah hasil dari tanggapan terhadap stres yang merupakan respons yang sehat, positif, dan konstruktif. Hal ini mencakup kesejahteraan baik individu maupun organisasi yang terkait dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat kinerja yang tinggi.

b. *Distres* (stres negatif)

Distres Ini adalah hasil dari respons terhadap stres yang tidak sehat, negatif, dan destruktif. Dampaknya pada individu dan organisasi termasuk penyakit kardiovaskular dan tingkat absensi yang

2. LANDASAN TEORI

tinggi, yang terkait dengan kondisi sakit, penurunan kinerja, dan bahkan kematian.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku individu agar mereka bersedia bekerja dengan tekun dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang terbaik. (Hasibuan, 2013) (Sunnyoto, 2013) Menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merujuk pada dorongan dan semangat individu atau

kelompok terhadap pekerjaan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas.

Kinerja Karyawan

Prestasi kerja seorang karyawan adalah aspek yang individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Prestasi kerja merupakan sarana bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas dan hasil kerja pegawai sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Beberapa definisi prestasi kerja karyawan menurut para ahli adalah sebagai

berikut:"Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator yang digunakan dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri." (Suwatno Priansa, 2016).

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara, Dalam karyanya "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", disampaikan bahwa: "Prestasi kerja adalah hasil dari pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan dalam bentuk kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya." (Mangkunegara, 2013)

"Prestasi kerja adalah hasil dari tugas-tugas yang dilaksanakan oleh seseorang, yang mencerminkan tingkat

kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang diinvestasikan dalam melaksanakan tugas tersebut (M. Hasibuan, 2012). Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai evaluasi terhadap karakteristik individu, perilaku kerja, dan hasil kerja yang berkontribusi pada pencapaian tujuan kerja. Kinerja perusahaan, pada dasarnya, merupakan hasil dari aktivitas dan kegiatan yang terjadi di Di dalam perusahaan, pengaruhnya dipengaruhi oleh kondisi internal dan eksternal organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. internal ini meliputi kecerdasan, keterampilan, stabilitas emosional, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik individu, serta karakteristik kelompok kerja, dan lain sebagainya.

Pengaruh dari luar terdiri dari regulasi ketenagakerjaan, kebutuhan pelanggan, persaingan di pasar, nilai-nilai masyarakat, serikat pekerja, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan situasi pasar. Prestasi kerja karyawan penting sebagai dasar untuk membuat keputusan tentang kenaikan gaji, penugasan tugas, promosi, serta kesempatan pendidikan, dan pelatihan, serta berbagai kebutuhan lain yang memengaruhi pelaksanaan tugas karyawan.

hubungan sebab dan akibat, atau korelasi saling memengaruhi antara variabel-variabel yang sedang diselidiki. (istijanto, 2010:31). Peneliti menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari data responden melalui kuisioner untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai stres kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Variabel X1 dan X2 sebagai variabel bebas (independent variabel), adalah variabel yang diteliti pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (dependent variabel).

Sedangkan variabel Y sebagai variabel tidak bebas (dependent variabel) atau terpengaruh oleh faktor variabel X (dependent variabel).

Adapun variabel yang menjadi objek pengamatan dalam penelitian ini akan didefinisikan dan dijelaskan sebagai indikator penelitian pada masing-masing variabel bagi responden diantaranya sebagai berikut :

- a. Variabel Independen (X1) = stres kerja, sebagai indikator untuk variabel (X1) diambil dari teori Sondang P. Siagian menggolongkan sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, yaitu :

Sondang P. Siagian Klasifikasi sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, yang pertama berasal dari lingkungan kerja dan yang kedua berasal dari faktor di luar lingkungan kerja. (Siagian, 2014)

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Desain Penelitian yang Dalam penelitian ini, pendekatan kausal digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat atau hubungan saling mempengaruhi antara variabel-variabel yang sedang diteliti. Penelitian kausal Tujuan utama adalah untuk mengonfirmasi

b. Variabel Independen (X2) = Motivasi kerja

Sebagai indikator untuk variabel (X2) motivasi diambil berdasarkan teori dari (M. Hasibuan, 2012). Terdapat dua metode motivasi yaitu:

1. Motivasi langsung Motivasi langsung merujuk pada insentif, baik materiil maupun non-materiil, Insentif yang langsung diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Ini dapat meliputi pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan pengakuan atas jasa yang telah diberikan.
- 2) Motivasi tidak langsung adalah bentuk motivasi di mana yang diberikan hanyalah fasilitas-fasilitas yang mendukung dan memfasilitasi kelancaran kerja, sehingga para karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk menjalankan tugas mereka. Contohnya termasuk fasilitas ruang kerja, lingkungan kerja, dan penempatan yang sesuai. Faktor-faktor ini memiliki pengaruh besar dalam membangkitkan semangat kerja karyawan dan mendorong produktivitas mereka.

c. Variabel Dependen (Y) = kinerja karyawan

Sebagai indikator untuk variabel (Y) kinerja karyawan diambil

berdasarkan teori dari A. Anwar Prabu Mangkunegara yaitu:

“Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”. (Mangkunegara,2013)

Berdasarkan teori ini maka yang dijadikan sebagai indikator untuk kinerja karyawan dapat dilihat dari :

- 1) Kualitas kerja;
- 2) Kuantitas kerja.

Stres Kerja

- a) Ketidak mengertian tanggung jawab;
- b) Konflik dalam melaksanakan pekerjaan;
- c) Ketidak cukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan;
- d) Ruang kerja yang tidak memadai;
- e) Penyelesaian pekerjaan dengan segera;
- f) Tempat kerja yang tidak sehat;
- g) Tidak tersediannya layanan yang mendukung pekerjaan.

Kinerja Karyawan

- a. Quality, (Kualitas)
- b. Quantity, (Kuantitas)
- c. Timeliness, (Ketepatan Waktu)
- d. Cost effectiveness, (Efektivitas Biaya)
- e. Need for supervision, (Keperluan Pengawasan)
- f. Interpersonal impact, (Dampak antar pribadi)

Motivasi Kerja

- a. Meningkatkan moral
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan;
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- f. Meningkatkan loyalitas,
- g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab

menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

Tabel 1.

Skala Likert	Penilaian
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Menurut Sugiyono (2012, p.80), "Populasi merupakan kumpulan Populasi adalah sekumpulan obyek atau subjek dengan atribut tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil sampelnya. objek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot, khususnya pada staf rekam medis sehingga penulis menentukan populasi dari data yang ada, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di unit rekam medis yang berjumlah 50 karyawan.

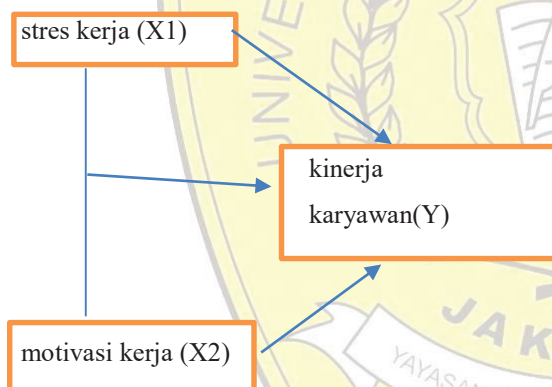
2. Sampel

Pada umumnya sampel merupakan sebagian dari populasi yang diteliti dan dipandang sebagai wakil dari populasi. Sampel yang diambil harus mempunyai atribut atau ciri atau karakteristik yang ada dalam populasi. Sampel yang akan diambil harus ditentukan dengan suatu teknik pengambilan sampel. Teknik yang dipakai untuk menetapkan dan mengambil obyek yang akan dijadikan sampel disebut sampling.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan teknik sampling. Teknik sampling

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



Metode Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disusun oleh peneliti sendiri. Menurut Sugiyono (2020: 102), instrument penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur kondisi suatu fenomena yang akan diamati. Instrumen penelitian ini

merupakan metode yang digunakan teknik pengambilan sampel.(Sugiyono, 2012)

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan teknik pengambilan sampel yang disebut Sampel Jenuh. Sampel jenuh adalah metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini juga dikenal sebagai sensus, di mana semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel.. (Sugiyono,1999:78)

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini yang peneliti lakukan pada Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya pada karyawan rekam medis digunakan untuk mengetahui pengaruh Stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

Table 12 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 2

Jenis Kelamin	Jumlah	Responden
Laki-laki	4	31%
Perempuan	9	69%
Jumlah	13	100%

Sumber: diolah penulis dari hasil kuesioner

Dari tabel di atas terlihat bahwa yang menjadi responden laki-laki dalam penelitian ini lebih sedikit yaitu 4 orang atau 31% sedangkan responden perempuan sebanyak 9 orang atau 69%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk menilai sejauh mana setiap pertanyaan dalam

kuesioner secara tepat mencerminkan konsep atau variabel yang diukur. Pertanyaan dikatakan valid jika mereka dapat secara efektif mengukur aspek yang ingin diungkapkan melalui kuesioner. Metode yang diterapkan untuk menguji validitas adalah korelasi product moment dari Pearson, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi seberapa konsisten sebuah alat ukur dalam memberikan hasil yang seragam ketika digunakan berulang kali atau dalam situasi yang berbeda. Metode yang umum digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah melalui nilai alpha Cronbach's. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai alpha Cronbach's nya $\geq 0,6$.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari satu atau lebih variabel independen (X1) stres kerja dan variabel X2 motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya pada bagian rekam medis sebagai variabel Y.

Table 6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612a	0.375	0.346	1.978

Model Summary

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres Kerja Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari data yang tertera pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien penentu/ determinasi (R²) R Square sebesar 0,375, dengan demikian stres kerja dan

motivasi memiliki kontribusi sebesar 37,5% terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya pada karyawan rekam medis, dan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti.

Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F dan Uji T

a. Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk menentukan apakah terdapat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Proses pengujian ini melibatkan perbandingan nilai signifikansi dari F hitung.

Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. H_0 = stres kerja serta motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya pada karyawan rekam medis.
2. H_a = Stres Kerja serta motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya pada bagian rekam medis.

Table 7 Hasil Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	101.01	2	50.506	12.905	.000b
Residual	168.29	43	3.914		
Total	269.3	45			

- a. **Dependent Variable: kinerja karyawan**
- b. **Predictors: (Constant), motivasi, stres kerja**

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (stres kerja) dan variabel X2 (motivasi) memiliki signifikansi yang sangat tinggi, yakni $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, maka H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_0 (hipotesis nihil) ditolak, artinya secara simultan stres kerja serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap pada karyawan Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya pada bagian rekam medis.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengevaluasi apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1) dalam model regresi linier. Kehadiran korelasi tersebut mengindikasikan adanya masalah autokorelasi. Metode yang digunakan untuk menguji apakah ada autokorelasi atau tidak adalah uji Durbin-Watson (D-W).

Table 10 Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.612a	0.375	0.346	1.978	1.976

Model Summary

- a. **Predictors: (Constant), motivasi, stres kerja**
- b. **Dependent Variable: kinerja karyawan**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan uji autokorelasi yang telah dilakukan maka didapat nilai Durbin-Watson sebesar 1,976.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui “pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya pada bagian rekam medis”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan Analisa Uji Hipotesis (dengan uji t)

Hasil dari pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan adanya nilai signifikansi yang diperoleh. stres kerja sebesar $0,922 > 5\%$, ($0,922 > 0,05$), dan nilai signifikan motivasi Dengan angka 0.000 kurang dari 5%, ($0.000 < 0,05$), Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa: stres kerja secara parsial tidak memberikan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya pada bagian rekam medis akan tetapi motivasi Secara sebagian, Memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit. Hermina Daan Mogot khususnya pada bagian rekam medis.

Berdasarkan Analisa Uji Hipotesis (dengan uji F)

Dari hasil uji hipotesis menggunakan uji F, diperoleh nilai signifikansi F hitung sebesar 0.000, yang berarti nilainya kurang Dengan nilai kurang dari 5% ($0.000 < 0.05$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa terdapat Bukti yang memadai untuk menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif. Hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa diambil kesimpulan Artinya, stres kerja serta motivasi secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya pada bagian rekam medis.

Berdasarkan Hasil Analisa Koefisien Penentu (Determinasi)

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai (R Square) = 0,375, menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 37,5% terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot khususnya pada bagian rekam medis, dan sisanya 62,5% Pengaruhnya juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki oleh penulis, seperti lingkungan kerja, pelatihan, dan kepemimpinan

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA
Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.

Cokorda Istri Ari Sintya Dewi, & I Made Artha Wibawa. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Jurnal Ilmiah Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Bali, 5(12).

Florensia Sandrina Tae, Kartika Yuliari, Yudiarto Perdana Putra, & Desi Kristanti. (2021).

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Dan Pergudangan Dipt. Surya

- Sawit Sejati Kalimantan Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri, 2(2).
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah (Edisi ke 7)*. Jaarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Nina Shabrina, Darmadi, & Ratna Sari. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173.
- Novi Susanti Mardiana. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. *Research Journal of Accounting and Business Management (RJABM)*, 2(2), 184–198.
- Sagung Mas Suryaniadi, Ni Nyoman Supiatni, & Anak Agung Gede Bagus Arta Wiguna. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Conrad Nusa Dua Bali. *FORUM MANAJEMEN*, Politeknik Negeri Bali , 19(2), 45–
- 58.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Perspektif Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Satu Cetakan ke Empat*. In Prenada Media Group Jakarta. (Satu). Penerbit Kencana (Prenada Media Grup).
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.pdf*. In ALFABETA. Alfabeta.
- Umar Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. In Jakarta: PT RajaGrafindo Persada (Edisi Kedua). Rajawali Press.

Veithzhal, R. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (p. 4). PT. Raja Grafindo Persada.

Silaen, Novia Ruth, et al. (2021). Kinerja Karyawan. Widina Bhakti Persada Bandung

Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.

Umam, K. (2018). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Umi, W. Z. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2. No.1. Hal. 1-7.

Zainal, V. R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT Grafindo.

