

cek-019fa2a24834-SKRIPSI DANIAA Manajemen.pdf

By User Upload

**PENGARUH *BURNOUT* DAN STRES KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PUSKESMAS
TEMBILAHAN HULU**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian Skripsi pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri Tembilahan*



**Oleh :
DANIA FITRI
NIM : 101221010068**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
TEMBILAHAN
2026**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM
INDRAGIRI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

Diberikan kepada:

Nama Mahasiswa : Dania Fitri
NIM : 101221010068
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Burnout* dan Stres Kerja Terhadap Motivasi
Kerja Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu.

Disetujui untuk diajukan pada Ujian Skripsi (*Oral Comprehensive*) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Indragiri Tembilahan.

Tembilahan, 21 Mei 2026

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. AGUS MAULANA, S.E., M.M
NUPTK. 6345748649130093

YASWAR APRILIA, S.E., M.M
NIDN. 1012046801

Mengetahui:
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Indragiri

SYAFRINADINA, S.E., M.M
NUPTK. 4447760661230183

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Dania Fitri

NIM : 101221010068

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh *Burnout* dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja
Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun adalah hasil karya saya sendiri, bebas dari plagiarisme, serta tidak mengandung bagian yang diambil dari karya orang lain tanpa mencantumkan sumber yang sesuai. Saya bertanggung jawab penuh atas keaslian isi skripsi ini. Jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap etika akademik, baik sebagian maupun keseluruhan, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan akademik yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tembilahan, 21 Mei 2026
Penulis,

Dania Fitri
NIM. 101221010068

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dania Fitri
Nim : 101221010068
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Burnout* dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja
Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu

Telah **LULUS** ujian skripsi (*Oral Comprehensive*) yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Indragiri Tembilahan pada hari Kamis Tanggal 02 Juli 2026 dengan nilai Sangat Memuaskan (A)

TIM PENGUJI,

Dr. H. AGUS MAULANA, S.E., M.M Ketua
NUPTK. 6345748649130093

YASWAR APRILIAN, S.E., M.M Sekretaris
NIDN. 1012046801M

MUCHLIS, S.E., M.M Anggota
NUPTK. 2546767668137012

BAYU FAJAR SUSANTO, S.E., M.M Anggota
NUPTK. 0346765666130243

Mengesahkan

Dekan

Ketua Program Studi

Dr . AHMAD RIFA'I, S.E., M.Si
NUPTK. 5939763664130272

SYAFRINADINA, S.E., M.M
NUPTK. 4447760661230183

ABSTRAK

PENGARUH *BURNOUT* DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PUSKESMAS TEMBILAHAN HULU

Dania Fitri
101221010068

Email: daniafitri34@gmail.com,

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Burnout* dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai di Puskesmas Tembilahan Hulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 115 pegawai yang terdiri dari berbagai tenaga kesehatan dan staf, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan diolah dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai t hitung 5,633 (sig. 0,000 < 0,05), sedangkan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan t hitung -4,521 (sig. 0,000 < 0,05). Secara simultan, *Burnout* dan Stres Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan F hitung 16,781 (sig. 0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Kata kunci: *Burnout*, Stres Kerja, Motivasi Kerja.

This study aims to analyze the effect of Burnout and Work Stress on employee Work Motivation at the Tembilahan Hulu Community Health Center using a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The population consisted of 115 employees, including doctors, nurses, midwives, laboratory staff, administrative staff, and other supporting personnel, and all of them were used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and processed using SPSS 24. The results show that partially, Burnout has a positive and significant effect on Work Motivation with a t -value of 5.633 (sig. 0.000 < 0.05), while Work Stress has a negative and significant effect with a t -value of -4.521 (sig. 0.000 < 0.05). Simultaneously, Burnout and Work Stress also have a significant effect on Work Motivation with an F -value of 16.781 (sig. 0.000 < 0.05). Therefore, it can be concluded that both variables significantly influence employee work motivation.

Keywords: *Burnout, Work Stress, Work Motivation.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, karna telah diberi kesehatan, kekuatan serta keselamatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Sholawat serta salam atas Nabi besar junjungan alam Nabi Muhammad SAW, Allahuma Sholi'ala Sayyidina Muhammad Wa'alaali Sayyidina Muhammad. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat walaupun kecil kepada para pembacanya. Adapun judul dari skripsi yang disajikan penulis adalah: **"Pengaruh *Burnout* dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu"**.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan semangat, nasehat, dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula penulis juga berterima kasih kepada kedua Orang tua tercinta, Alm. Bapak Dasril dan Ibu Zarnis, dua sosok yang paling berjasa dalam kehidupan penulis. Terimakasih banyak selalu menjadi sumber kekuatan, penguat langkah, dan tempat kembali bagi penulis dalam setiap proses yang dijalani. Sebagai anak kedua, penulis bersyukur dan bangga dapat menyelesaikan pendidikan sarjana sebagai lulusan pertama di keluarga. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, serta membalas seluruh kebaikan, pengorbanan, dan keiklasan bapak dan ibu dengan pahala yang berlipat ganda.

Terima kasih penulis sampaikan kepada abang, adik dan seluruh keluarga besar atas dukungan, perhatian, doa, serta semangat yang senantiasa diberikan baik secara moril maupun materil, menjadi penyemangat bagi penulis dalam menempuh proses perkuliahan serta menyelesaikan pendidikan dengan sebaik-baiknya.

penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc., M.A selaku Rektor Univeritas Islam Indragiri.
2. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i., S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.
3. Ibu Syafrinadina, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.

4. Bapak Dr. H. Agus Maulana, S.E., M.M selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu, memberikan saran-saran serta dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yaswar Aprilian, S.E., M.M selaku Pembimbing II Yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu memberikan saran-saran serta dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Widyawati, S.E., M.M selaku Pembimbing Akademik atas semua dukungan, motivasi, serta nasehat yang telah diberikan selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi selesai.
7. Dosen Universitas Islam Indragiri yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan serta masukan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Program Studi Manajemen Universitas Islam Indragiri.
8. Kepada teman-teman Irma Yunita, Nadia Nur Hasrah, Rus Avina, Jumaida Putri Yanti, Sri Wahyuni, Hera Ravida M.J, dan Amay Nabila terima kasih telah menjadi sahabat yang telah memberi dukungan, semangat, doa, dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Teman-teman Manajemen B yang sudah seperti keluarga, Manajemen SDM, dan teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2022 yang sudah berjuang sama-sama dalam perkuliahan dan menjadi teman terbaik yang selalu memberi semangat dalam penulisan skripsi ini.
10. Pihak Puskesmas Tembilahan Hulu yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di instansi tersebut sehingga proses pengumpulan data dapat berjalan dengan baik dan lancar.
11. Terakhir, kepada diri saya sendiri Dania Fitri. Terima kasih telah bertahan sejauh ini dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Apresiasi yang sebesar-besarnya telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Setiap air mata, doa, dan usaha telah menjadi saksi betapa berharganya proses ini. Mari bekerja sama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari. *Keep believing in yourself, because*

every struggle will lead you to something better.

Atas Doa, bantuan dan semangat yang kalian berikan sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan yang berlipat ganda kepada kalian semua, mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan oleh karena itu penulis masih memerlukan saran dan kritik dalam penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga tujuan dari penulisan skripsi ini dapat bermanfaat untuk kepentingan penelitian dan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang dan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Tembilahan, 21 Mei 2026

DANIA FITRI
NIM.101221010068

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAKSI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	13
D. Sistematika Penulisan.....	155
BAB II TELAAH PUSTAKA	17
A. Teori Dasar.....	17
1. Pengertian Burnout.....	17
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	19
3. Indikator <i>Burnout</i>	21
4. Pengertian Stres Kerja	23
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	24
6. Indikator Stres Kerja.....	27
7. Pengertian Motivasi Kerja	28
8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	30

9. Indikator Motivasi Kerja	30
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Pengaruh Antar Variabel	36
D. Kerangka Pemikiran	39
E. Hipotesis	40
F.Operasional Variabel Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Desain Penelitian	45
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	46
C. Populasi Dan Sampel	46
D. Pengumpulan Data	48
E. Analisis Data	49
F.Uji Hipotesis	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
B. Karakteristik Responden	62
C. Deskripsi Tanggapan Responden	64
D. Analisis Data	68
E. Pembahasan Hasil Penelitian	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu	8
Tabel 1. 2 Jam Kerja Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu	10
Tabel 1. 3 Data Kunjungan Pasien	11
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2. 2 Operasional Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3. 1 Rentang Skala	49
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	63
Tabel 4. 2 Burnout (X1) Rikapitulasi Hasil Tanggapan Responden.....	64
Tabel 4. 3 Stres Kerja (X2) Rikapitulasi Hasil Tanggapan Responden	66
Tabel 4. 4 Motivasi Kerja (Y) Rikapitulasi Hasil Tanggapan Responden.....	67
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Burnout (X1)	69
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)	70
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)	71
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4. 10 Hasil Uji Monte carlo.....	74
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas X1 dan Y	75
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas X2 dan Y	76
Tabel 4. 13 Hasil Uji Linearitas Transformasi Data	77
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	80
Tabel 4. 17 Hasil Uji T.....	82
Tabel 4. 18 Hasil Uji F	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4. 1 Struktur Integrasi Layanan Primer	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. karyawan menjadi penggerak utama, pengambil keputusan, dan penentu kebijakan jangka panjang. SDM yang kompeten dan kompetitif menjadi dasar utama untuk menjalankan semua fungsi organisasi, sumber daya lain seperti modal, teknologi, dan sistem manajemen tidak akan berjalan secara optimal, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rifa'i, A (2021) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan sumber daya manusia, guna mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik dan berkelanjutan menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mampu menyesuaikan perubahan, dan bersaing di era global saat ini. Sejalan dengan pendapat Maulana, A. (2021), sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi sehingga perlu dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan

agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks pelayanan publik seperti Puskesmas, kualitas SDM menjadi indikator utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan, sebab kinerja pegawai secara langsung memengaruhi kepuasan masyarakat. Salah satu faktor utama dalam pengelolaan SDM adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, berusaha, dan mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan penuh semangat, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik yang bersumber dari kepuasan pribadi individu, dan motivasi ekstrinsik yang muncul karena pengaruh faktor eksternal seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan dari lingkungan kerja (Ryan dan Deci 2020). Tingginya motivasi akan meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai, sedangkan motivasi yang rendah berpotensi menyebabkan menurunnya produktivitas dan meningkatnya *turnover* karyawan. Di era kerja modern saat ini, mempertahankan motivasi kerja menjadi tantangan yang tidak mudah. Tekanan serta tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memengaruhi kondisi psikologis pegawai, sehingga memunculkan berbagai masalah seperti *burnout* dan stres kerja.

Burnout menggambarkan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat keterlibatan berlebihan dalam pekerjaan dalam jangka waktu panjang. Menurut Maslach and Leiter (2022), *burnout* terdiri atas tiga dimensi utama,

yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (sikap sinis terhadap pekerjaan atau klien), serta penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Pegawai yang mengalami *burnout* biasanya kehilangan semangat, merasa jenuh, dan tidak lagi menemukan makna dalam pekerjaannya.

Fenomena *burnout* kini menjadi salah satu isu psikologis yang paling banyak mendapat perhatian di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kesehatan kerja. World Health Organization (2020) mengklasifikasikan *burnout* sebagai sindrom akibat stres kerja kronis yang tidak tertangani secara efektif, dengan gejala utama berupa kelelahan emosional, depersonalisasi, serta menurunnya pencapaian pribadi. Kondisi ini banyak dialami oleh profesi dengan tingkat tanggung jawab tinggi dan intensitas kerja berat, seperti tenaga medis, pendidik, serta pegawai di sektor pelayanan publik. Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga berpengaruh pada efektivitas dan produktivitas organisasi.

Selain *burnout*, stres kerja juga merupakan faktor psikologis penting yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai. Stres kerja dapat diartikan sebagai respon emosional dan fisik yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Stres kerja di lingkungan kesehatan dapat dipicu oleh konflik peran antar pegawai, tekanan waktu, banyaknya beban administrasi, serta minimnya dukungan sosial dari lingkungan kerja (Sari 2023). Jika tidak ditangani dengan tepat, kondisi ini

dapat menyebabkan kelelahan fisik, ketegangan emosional, penurunan fokus, dan melemahnya semangat kerja.

Faktor pemicunya dapat berasal dari tekanan waktu, beban kerja berlebihan, konflik peran, hingga kurangnya dukungan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa ketika tuntutan kerja tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka risiko stres kerja meningkat dan dapat berkembang menjadi *burnout*. Permasalahan ini semakin relevan dalam konteks sektor pelayanan publik di Indonesia, yang memiliki karakteristik beban kerja tinggi dan tuntutan kinerja yang besar. Pegawai di instansi publik dituntut memberikan pelayanan cepat, akurat, dan berkualitas, sementara sumber daya manusia serta fasilitas penunjang sering kali masih terbatas. Situasi seperti ini berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan emosional yang jika tidak diimbangi dengan sistem dukungan organisasi, akan meningkatkan risiko *burnout* dan menurunkan motivasi kerja serta kepuasan pegawai.

Secara umum, fenomena *burnout* dan stres kerja di kalangan tenaga kesehatan menjadi isu global yang mendapat perhatian besar. Laporan WHO (2020) mengungkapkan bahwa lebih dari 40% tenaga kesehatan di berbagai negara mengalami kelelahan kerja pada tingkat sedang hingga tinggi, khususnya di fasilitas layanan kesehatan tingkat pertama. Temuan ini menegaskan pentingnya bagi setiap institusi kesehatan untuk merancang strategi efektif dalam mengelola stres kerja serta meningkatkan motivasi pegawai agar kinerja tetap optimal.

Fenomena serupa juga tampak terjadi di Indonesia, Simbolon dan Bashabih (2023) mengungkapkan bahwa tenaga kesehatan di berbagai wilayah di Indonesia mengalami *burnout* yang disebabkan oleh tingginya beban kerja, keterbatasan sarana, serta tekanan dalam memberikan pelayanan publik. Kondisi tersebut berimplikasi pada meningkatnya kelelahan emosional, menurunnya motivasi kerja, bahkan munculnya keinginan untuk berpindah tempat kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa *burnout* bukan semata-mata masalah individu, melainkan cerminan dari kurang optimalnya sistem dukungan organisasi dalam menjaga kesejahteraan pegawainya.

Sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama, Puskesmas memiliki peranan penting dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Pegawai Puskesmas dituntut untuk memberikan layanan yang cepat, tepat, dan profesional. Namun, kenyataannya mereka sering dihadapkan pada berbagai kendala seperti keterbatasan tenaga medis, sarana yang belum memadai, serta beban kerja yang cukup berat. Keadaan ini menjadikan pegawai Puskesmas rentan mengalami tekanan dan kelelahan yang berujung pada stres kerja maupun *burnout*. Selain dituntut untuk bekerja dengan cepat dan akurat, mereka juga harus tetap menunjukkan sikap empati di tengah keterbatasan fasilitas. Kondisi semacam ini berpotensi besar memunculkan stres kerja dan *burnout* yang pada akhirnya dapat mengurangi semangat serta motivasi kerja pegawai. Pegawai yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan semangat, menunjukkan perilaku apatis, dan merasa jenuh terhadap pekerjaan yang dijalankan. Jika situasi tersebut terus berlanjut, hal itu dapat berdampak pada

menurunnya kinerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta berkurangnya kepuasan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang diberikan.

Dampak lainnya bisa berupa menurunnya komitmen organisasi, meningkatnya konflik antar pegawai, serta terganggunya koordinasi dan kerja sama di lingkungan kerja. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi kerja tinggi mampu menjadi penahan terhadap dampak negatif stres dan *burnout*. Pegawai yang termotivasi memiliki kemampuan untuk mengendalikan tekanan, menjaga stabilitas emosional, dan tetap fokus pada tujuan pekerjaan. Oleh sebab itu, lembaga kesehatan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempertahankan motivasi kerja pegawainya, baik melalui pemberian penghargaan, peningkatan kesejahteraan, maupun penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif.

Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis pegawai. Berbagai strategi dapat diterapkan, antara lain menciptakan suasana kerja yang nyaman, membangun dukungan sosial di lingkungan kerja, menyeimbangkan beban tugas, serta memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai. Pendekatan manajerial yang empatik dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai diyakini mampu menekan tingkat stres serta meningkatkan motivasi kerja. Selain faktor manajemen, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres dan *burnout*. Seorang pemimpin yang mampu berkomunikasi secara terbuka, memberikan dukungan emosional, serta menjadi teladan dalam menghadapi tekanan kerja akan membantu menciptakan suasana

kerja yang lebih positif. Sebagai garda terdepan dalam sistem kesehatan masyarakat, kondisi psikologis pegawai Puskesmas menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan serta kepercayaan masyarakat terhadap layanan kesehatan.

Puskesmas Tembilahan Hulu merupakan salah satu unit pelaksana teknis di bawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir yang memiliki peranan strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di wilayah Tembilahan Hulu dan sekitarnya. Dalam pelaksanaan tugasnya, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, disiplin dan bertanggung jawab, serta mampu menghadapi berbagai kondisi pasien dengan sigap dan empati.

Tingginya tuntutan pelayanan kesehatan sering kali menimbulkan tekanan kerja yang signifikan bagi para pegawai. Apabila tekanan tersebut tidak dikelola dengan baik, hal ini berpotensi menyebabkan kelelahan emosional atau *burnout*, serta stres kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Kondisi ini penting untuk diteliti lebih lanjut karena motivasi kerja yang menurun dapat berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan data dari Puskesmas Tembilahan Hulu tahun 2025, tercatat jumlah pegawai sebanyak 115 orang, yang terdiri dari berbagai jabatan tenaga kesehatan maupun tenaga non-kesehatan. Rincian jumlah pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu

No	Jabatan Pegawai	Tugas pokok	Jumlah
1.	Dokter Umum	Memberikan pelayanan pemeriksaan, pengobatan, dan tindakan medis umum kepada pasien.	4 Orang
2.	Dokter Gigi	Memberikan pelayanan kesehatan gigi dan mulut.	2 Orang
3.	Perawat	Melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien rawat jalan dan rawat inap.	33 Orang
4.	Bidan	Memberikan pelayanan kebidanan dan persalinan kepada ibu dan bayi.	44 Orang
5.	Perawat Gigi	Membantu dokter gigi dalam pelayanan kesehatan gigi dan mulut.	1 Orang
6.	RM (Rekam Medis)	Mengelola dan menyimpan data rekam medis pasien.	2 Orang
7.	Gizi	Memberikan penyuluhan dan pelayanan gizi masyarakat.	2 Orang
8.	Administrasi	Melaksanakan kegiatan administrasi dan pelayanan umum.	10 Orang
9.	Penyuluhan Kesehatan Masyarakat (Promkes)	Melaksanakan kegiatan penyuluhan dan promosi kesehatan.	1 Orang
10.	Epidemiologi Kesehatan	Melaksanakan surveilans dan pemantauan penyakit .	1 Orang
11.	Apoteker	Mengelola, menyalurkan, dan memberikan informasi obat.	3 Orang
12.	Analisis Laboratorium	Melaksanakan pemeriksaan laboratorium untuk mendukung diagnosis medis.	3 Orang
13.	Kesehatan Lingkungan (Kesling)	Melakukan pengawasan lingkungan dan pencegahan penyakit berbasis lingkungan.	1 Orang
14.	Fisioterapi	Memberikan pelayanan rehabilitasi medis kepada pasien.	1 Orang
15.	Satpam	Menjaga keamanan lingkungan puskesmas.	3 Orang

No	Jabatan Pegawai	Tugas pokok	Jumlah
16.	Claning Servis (CS)	Menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan puskesmas.	3 Orang
17.	Sopir Ambulans	Melaksanakan transportasi pasien dan kegiatan rujukan medis.	1 Orang
Total			115 Orang

Sumber Data : Admin SIK UPT Peskesmas Tembilahan Hulu

Dari data tersebut menunjukkan bahwa Puskesmas Tembilahan Hulu memiliki tenaga kerja yang beragam, mencakup tenaga medis, pramedis, penunjang medis, dan administrasi. Jumlah terbesar berada pada jabatan bidan dan perawat, mengingat kedua profesi tersebut memegang peranan penting dalam pelayanan kesehatan dasar. Keberagaman ini menggambarkan luasnya jenis layanan yang diberikan puskesmas serta besarnya kebutuhan tenaga kerja untuk mendukung pelayanan medis, laboratorium, gizi, promosi kesehatan, hingga layanan penunjang lainnya. Dengan total 115 pegawai, komposisi ini menunjukkan kapasitas sumber daya manusia yang diperlukan untuk menjaga kelancaran pelayanan kepada masyarakat.

Untuk memahami bagaimana sistem kerja diterapkan di Puskesmas Tembilahan Hulu, perlu dijelaskan pembagian tenaga medis dan nonmedis pada setiap unit layanan. Setiap unit memiliki jumlah pegawai yang berbeda, yang disesuaikan dengan tugas dan intensitas pelayanannya. Unit poli beroperasi pada jam reguler, sedangkan UGD dan unit persalinan memberikan pelayanan 24 jam sehingga membutuhkan lebih banyak tenaga medis yang bekerja secara

bergantian (*shift*). Pembagian tenaga pada masing-masing unit ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. 2
Jam Kerja Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu

Unit Pelayanan	Hari Kerja	Jam Kerja	Medis	Non Medis
Pelayanan Poli	Senin s/d Kamis	07:30 s/d 14:30 wib	40 orang	8 orang
	Jumat	07:30 s/d 11:30 wib	40 orang	8 orang
	Sabtu	07:30 s/d 13:00 wib	40 orang	8 orang
UGD	Senin s/d Minggu	24 jam (shift pagi, siang, malam)	20 orang	5 orang
Unit Persalinan	Senin s/d Minggu	24 jam (shift pagi, siang, malam)	38 orang	4 orang
Total			98 orang	17 orang

Sumber Data : Admin SIK UPT Peskesmas Tembilahan Hulu

Melalui tabel tersebut, terlihat bahwa komposisi tenaga kerja di Puskesmas Tembilahan Hulu telah disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing unit. Poli membutuhkan tenaga medis dalam jumlah besar karena menjadi pusat layanan pada jam kerja rutin. Sementara itu, UGD dan unit persalinan memerlukan lebih banyak tenaga medis dibanding nonmedis, karena pelayanan diberikan sepanjang hari. Pengaturan ini memastikan ketersediaan layanan kesehatan bagi masyarakat, baik pada jam layanan rutin maupun saat terjadi kondisi darurat.

Untuk memberikan gambaran mengenai aktivitas pelayanan di Puskesmas Tembilahan Hulu dalam lima tahun terakhir, berikut disajikan data yang merangkum beberapa kegiatan utama yang berhubungan dengan kunjungan pasien. Data ini mencakup jumlah kunjungan Puskesmas, kunjungan

dengan kartu sehat, kunjungan rawat jalan, serta kunjungan rawat jalan pada pasien berusia di atas 60 tahun. Rincian kunjungan pasien dari tahun ke tahun selama periode 2020 hingga 2024 tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 3
Data kunjungan pasien di Puskesmas Tembilahan Hulu
dari tahun 2020-2024

No	Kegiatan	Total				
		2020	2021	2022	2023	2024
1.	Jumlah kunjungan Puskesmas	21.496	21.626	21.766	21.856	21.805
2.	Jumlah kunjungan dengan kartu sehat	88.101	88.551	89.401	89.501	89.591
3.	Jumlah kunjungan rawat jalan	99.003	99.553	100.103	100.403	100.497
4.	Jumlah kunjungan rawat jalan gol.umur>60th	2.278	2.300	2.322	2.336	2.375

Sumber Data: Admin SIK UPT Peskesmas Tembilahan Hulu

Dari tabel yang telah disajikan, tampak bahwa seluruh kegiatan pelayanan mengalami perkembangan yang relatif stabil sepanjang tahun 2020 sampai 2024. Jumlah kunjungan Puskesmas bergerak naik dari 21.496 menjadi 21.805, atau bertambah sekitar 1,4% dalam lima tahun. Walaupun kenaikannya tidak terlalu besar, angka ini mencerminkan adanya tren kunjungan yang relatif stabil. Untuk kunjungan kartu sehat, terjadi peningkatan dari 88.101 pada tahun 2020 menjadi 89.591 pada tahun 2024, meningkat sekitar 1,7%, yang menandakan layanan berbasis kartu sehat masih banyak digunakan masyarakat. Pada layanan rawat jalan, terjadi kenaikan dari 99.003 menjadi 100.497 atau sekitar 1,5%, sehingga menunjukkan bahwa rawat jalan tetap menjadi layanan dengan volume pasien terbesar. Jumlah kunjungan rawat jalan lansia pada pasien berusia di atas 60 tahun mengalami peningkatan paling tinggi dari 2.278

menjadi 2.375 atau sekitar 4,2%, yang menunjukkan meningkatnya kebutuhan pelayanan bagi kelompok usia lanjut. Secara keseluruhan, angka-angka tersebut memperlihatkan adanya tren peningkatan beban pelayanan di Puskesmas, meskipun kenaikannya relatif kecil pada tiap kategori.

Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis bagaimana *burnout* dan stres kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai pentingnya kondisi psikologis pegawai dalam menunjang kualitas kinerja, khususnya di lingkungan pelayanan kesehatan. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen puskesmas dalam merumuskan kebijakan yang mampu menurunkan tingkat *burnout* dan stres kerja serta mendorong peningkatan motivasi kerja, sehingga kualitas layanan kepada masyarakat dapat semakin optimal. Berdasarkan uraian latar belakang perlu dilakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH *BURNOUT* DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PUSKESMAS TEMBILAHAN HULU”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terlihat bahwa *burnout* dan stres kerja dapat memengaruhi tingkat motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk memahami lebih jauh hubungan antara variabel tersebut, maka penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan utama sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi *burnout*, stres kerja, dan motivasi kerja pada pegawai

Puskesmas Tembilahan Hulu?

2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu?
4. Apakah *burnout* dan stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *burnout* serta stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu.

Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan *burnout*, stres kerja, dan motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *burnout* terhadap motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada Puskesmas Tembilahan Hulu.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *burnout* dan stres kerja terhadap motivasi kerja pada Puskesmas Tembilahan Hulu.

2. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini tidak terlepas dari manfaat yang diperoleh Peneliti dan pihak yang diteliti, maka adapun manfaat penelitian ini antara lain.

a. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai penambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan hubungan antara *burnout*, stres kerja, dan motivasi kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang tertarik meneliti faktor psikologis yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan.

b. Bagi instansi

penelitian ini dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan serta motivasi kerja pegawai melalui upaya pengendalian stres dan pencegahan *burnout*.

c. Bagi pegawai

penelitian ini dapat menumbuhkan kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kesehatan mental guna mempertahankan semangat serta produktivitas kerja.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui bagian-bagian yang telah dibahas dan mempermudah pemahaman dalam penulisan ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan. Penulis akan menyajikan pembahasan dalam lima bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang landasan-landasan teori yang mendukung pembahasan skripsi, kerangka pemikiran, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengolahan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tiga bagian, yakni gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Teori Dasar

1. Pengertian Burnout

Burnout merupakan isu krusial dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pelayanan publik dan kesehatan. Menurut World Health Organization (2020), *burnout* diartikan sebagai suatu sindrom yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan yang tidak berhasil dikelola dengan baik. Kondisi ini ditandai dengan menurunnya energi, timbulnya perasaan menjauh secara emosional dari pekerjaan, serta berkurangnya efektivitas dalam menjalankan tugas profesional.

Maslach dan Leiter (2016) mendefinisikan konsep *burnout* sebagai reaksi psikologis akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung lama tanpa adanya dukungan yang memadai dari lingkungan kerja. *burnout* terjadi ketika seseorang terus-menerus dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi sementara kemampuan atau sumber daya untuk mengatasinya sangat terbatas. Kondisi ini ditandai dengan tiga aspek utama, yaitu kelelahan emosional yang berkepanjangan, munculnya sikap sinis atau depersonalisasi terhadap pekerjaan dan rekan kerja, serta menurunnya rasa pencapaian dan efektivitas pribadi dalam bekerja. Ketiga aspek tersebut memiliki keterkaitan erat dan mempresentasikan proses kelelahan mental yang terjadi

ketika seseorang terus-menerus menghadapi tekanan kerja yang tinggi tanpa adanya dukungan yang memadai dari lingkungan kerjanya.

Putri, Amalia, dan Sari (2021) mengatakan bahwa *burnout* pada tenaga kesehatan muncul akibat perpaduan berbagai faktor, seperti beban kerja, keterbatasan sumber daya, serta tekanan intens dari tuntutan pelayanan publik yang harus dijalankan secara cepat dan akurat. Kondisi tersebut tidak hanya menurunkan mutu pelayanan kepada masyarakat, tetapi juga berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental para tenaga kesehatan. Sementara itu, Santoso dan Basuki (2023) menambahkan bahwa rendahnya dukungan organisasi serta ketimpangan antara tanggung jawab yang besar dengan penghargaan yang diterima pegawai turut memperburuk tingkat *burnout* di sektor pelayanan publik. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa *burnout* tidak dapat dipandang sekadar sebagai persoalan individu, melainkan fenomena sistematis yang berakar pada struktur dan budaya organisasi.

Rotenstein et al. (2022) menjelaskan bahwa pemahaman mengenai *burnout* terus mengalami perkembangan seiring bertambahnya penelitian dalam bidang kesehatan dan psikologi kerja. Para peneliti tersebut menemukan bahwa meskipun terdapat perbedaan dalam rumusan definisi antara para ahli, secara umum *burnout* dipandang sebagai bentuk kelelahan mental yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan serta berkepanjangan. Juga menekankan pentingnya penggunaan instrumen pengukuran yang valid, seperti *Maslach Burnout Inventory* (MBI), untuk

mengidentifikasi tingkat kelelahan emosional, sikap depersonalisasi, dan penurunan perasaan kompetensi diri.

Seiring perkembangan penelitian di bidang psikologi kerja, Schaufeli, Desart, dan De Witte (2020) kemudian memperkenalkan pendekatan yang lebih modern melalui *Burnout Assessment Tool* (BAT). Instrumen ini dikembangkan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang *burnout*, dengan menilai tidak hanya kelelahan emosional, tetapi juga aspek kognitif dan emosional yang memengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Puji Melasi (2023) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi *burnout* seseorang, yaitu individu, organisasi, dan lingkungan kerja.

a. Faktor individu

Faktor individu memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat *burnout* seseorang. Menurut Widyaningrum, Junita, dan Ardiani (2023), faktor individu terdapat beberapa aspek utama yang berkaitan dengan kondisi pribadi dan psikologis karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Karakteristik demografis

Meliputi usia, jenis kelamin, dan lama bekerja yang dapat mempengaruhi tingkat ketahanan seseorang terhadap tekanan kerja.

2. Kepribadian

Sifat dasar individu, seperti stabilitas emosi, optimisme, dan tingkat kepercayaan diri, sangat menentukan sejauh mana seseorang mampu menghadapi tekanan kerja.

3. Kondisi fisik dan mental

Kesehatan fisik dan mental yang baik menjadi faktor pelindung terhadap *burnout*.

4. Kemampuan pengaturan diri

Kemampuan dalam mengelola stres, mengatur waktu, dan menyeimbangkan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi berperan penting dalam mencegah *burnout*.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi dukungan dari manajemen, pembagian beban kerja yang proporsional, dan kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan (Asrun and Neisya Saliza Gifariani 2021).

c. Faktor lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi signifikan terhadap timbulnya *burnout* di lingkungan kerja (Nagle et al. 2024).

1. Beban kerja yang berlebihan

Individu dihadapkan pada tugas dan tanggung jawab yang terlalu banyak dalam waktu terbatas. Ketidakseimbangan antara tuntutan

pekerjaan dan kemampuan pribadi menimbulkan kelelahan fisik serta emosional yang berkepanjangan, sehingga meningkatkan risiko munculnya *burnout*.

2. Konflik peran

Dapat menyebabkan tekanan psikologis yang tinggi, ketika pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan terhadap perannya.

3. Kurangnya dukungan sosial

Dukungan sosial yang memadai berfungsi sebagai perlindungan terhadap stres kerja, sehingga ketika dukungan tersebut tidak tersedia, pegawai menjadi lebih rentan mengalami kelelahan mental.

4. Tekanan waktu

Pegawai yang terus-menerus bekerja di bawah tekanan waktu dan target tinggi mengalami penurunan kemampuan untuk memulihkan energi fisik dan mentalnya.

5. Lingkungan kerja yang tidak mendukung

Faktor budaya organisasi yang negatif, kepemimpinan otoriter, kurangnya apresiasi, serta kondisi kerja yang tidak nyaman memperburuk situasi.

3. Indikator *Burnout*

Burnout Assessment Tool (BAT) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Desart, dan De Witte (2020). Merupakan alat ukur *burnout*

terbaru yang telah divalidasi secara ilmiah. BAT mengukur berdasarkan empat dimensi utama, yaitu:

a. Kelelahan (*Exhaustion*)

Menggambarkan perasaan kelelahan mental dan fisik yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan dan berlangsung terus-menerus. Individu biasanya merasakan kehilangan energi serta tidak mampu mempertahankan performa kerja secara optimal.

b. Jarak mental (*Mental distance*)

Menunjukkan kecenderungan individu untuk menjauh secara emosional dari pekerjaannya, ditandai dengan munculnya sikap sinis, apatis, atau berkurangnya ketertarikan terhadap tugas dan tanggung jawab profesional.

c. Gangguan kognitif (*Cognitive impairment*)

Mengacu pada penurunan kemampuan dalam berkonsentrasi, mengingat informasi penting, serta mengambil keputusan akibat kelelahan mental dan tekanan pekerjaan yang tinggi.

d. Gangguan emosional (*Emotional impairment*)

Mencerminkan ketidakstabilan emosi yang ditandai dengan mudah marah, cepat frustrasi, serta kesulitan dalam mengontrol perasaan selama bekerja.

Selain keempat dimensi utama tersebut, pengembangan *Burnout Assesmmnt Tool* (BAT) juga mengidentifikasi adanya gejala tambahan yang berkaitan dengan kondisi psikologis individu, salah satunya adalah

distress psikologis. Oleh karena itu, dalam penelitian ini ditambahkan satu indikator tambahan sebagai pendukung dalam mengukur kondisi *burnout* secara lebih *komprehensif*, yaitu sebagai berikut:

e. Distress psikologis (*Psychological distress*)

Distress psikologis merupakan kondisi tekanan mental yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Individu yang mengalami distress psikologis biasanya merasa cemas, terbebani, atau kurang tenang dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Pengertian Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika seseorang merasa tidak mampu memenuhi tekanan yang berasal dari pekerjaan yang dihadapi. Menurut Sugiarto dan Nanda (2020), stres kerja timbul ketika beban pekerjaan yang tinggi tidak sebanding dengan kapasitas fisik dan mental karyawan. Kondisi ini dapat mengakibatkan tekanan yang berdampak pada motivasi, kinerja, serta tingkat kepuasan kerja.

Faktor-faktor seperti konflik peran, tanggung jawab berlebihan, serta kurangnya dukungan dari atasan sering menjadi pemicu stres di lingkungan kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menimbulkan gangguan keseimbangan fisik dan mental, yang pada akhirnya memengaruhi proses berpikir, emosi, dan perilaku karyawan (Ekawarna 2018).

Stres kerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari. Dalam konteks pekerjaan, stres kerja muncul ketika

tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan fisik dan mental individu sehingga dianggap mengancam atau berbahaya (Hessels, Rietveld, and van der Zwan 2017). Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa tertekan, bosan, dan tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini dapat timbul akibat organisasi kerja yang buruk, desain pekerjaan yang tidak efektif, manajemen yang kurang baik, kondisi lingkungan kerja yang tidak memuaskan, serta kurangnya dukungan dari rekan kerja maupun atasan (Organization 2020).

Setyawati, Aryani, dan Ningrum (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami, maka semakin rendah produktivitas yang dihasilkan. Tekanan psikologis akibat stres kerja dapat mendorong karyawan bekerja secara asal-asalan atau tidak maksimal karena beban dan tekanan yang mereka rasakan di lingkungan kerja.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Guridno et al (2021), terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan acuan untuk memahami penyebab stres kerja akibat pekerjaan, yaitu meliputi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan.

a. Faktor individu

Faktor ini berhubungan dengan kehidupan pribadi karyawan, mencakup persoalan keluarga, keuangan, karakteristik pribadi, hingga situasi tertentu seperti terorisme.

1. Masalah keluarga

Hubungan keluarga dan sosial memiliki peranan penting dalam kehidupan seseorang. Konflik dalam rumah tangga, perpisahan, maupun masalah kedisiplinan anak sering kali menjadi sumber tekanan bagi pekerja dan berdampak pada kinerja di tempat kerja.

2. Masalah ekonomi

Kesulitan dalam mengelola keuangan pribadi dapat menimbulkan tekanan tersendiri bagi karyawan. Masalah ekonomi menjadi salah satu bentuk stres yang mengganggu fokus dan produktivitas kerja.

3. Karakteristik kepribadian

Sifat bawaan atau kepribadian seseorang juga mempengaruhi tingkat stres yang dialami. Artinya, reaksi terhadap tekanan kerja sering kali dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu itu sendiri.

- b. Faktor organisasi

Stres juga dapat muncul karena kondisi yang terjadi di dalam organisasi. Beban kerja berlebih, pimpinan yang terlalu menuntut, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan, serta lingkungan sosial kerja yang kurang mendukung merupakan beberapa pemicunya.

1. Tuntutan peran

Karyawan sering menghadapi tekanan karena peran yang mereka jalankan di dalam organisasi. Konflik peran terjadi ketika ekspektasi pekerjaan tidak sejalan dengan kenyataan atau ketika karyawan

diminta melakukan lebih banyak tugas daripada waktu yang tersedia.

Kondisi tersebut dapat menimbulkan kelebihan peran.

2. Hubungan antara rekan kerja

Interaksi sosial yang tidak harmonis, adanya konflik antar individu, maupun kurangnya dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan stres kerja. Bagi karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi, situasi ini akan menjadi tekanan yang signifikan.

3. Struktur organisasi

Tingkat birokrasi yang tinggi, peraturan yang terlalu ketat, serta keterbatasan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan dapat memunculkan perasaan tekanan. Ketika karyawan tidak memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau memberikan masukan terhadap kebijakan organisasi, hal tersebut dapat memperburuk stres kerja.

c. Faktor lingkungan

Ada beberapa indikator dari faktor lingkungan yang mendukung terjadinya stres yaitu :

1. Perubahan kondisi ekonomi

Pergeseran dalam situasi ekonomi atau dunia usaha dapat menimbulkan ketidakpastian. Ketika kondisi ekonomi memburuk, individu cenderung merasa cemas terhadap kesejahteraan dan stabilitas finansial mereka.

2. Ketidakpastian politik

Situasi politik yang tidak stabil dapat menimbulkan keresahan. Aksi demonstrasi dari kelompok-kelompok yang merasa tidak puas sering terjadi di negara dengan dinamika politik tinggi, termasuk Indonesia. Aktivitas tersebut dapat mengganggu kenyamanan masyarakat, misalnya keterlambatan pegawai menuju tempat kerja akibat jalan ditutup karena aksi protes atau mogok massal.

3. Perkembangan teknologi

Penerapan teknologi baru atau pembaruan sistem secara cepat, seperti di industri perhotelan, menuntut karyawan untuk belajar dari awal dan cepat beradaptasi, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan kerja.

4. Ancaman terorisme

Di abad ke-21, terorisme menjadi salah satu sumber tekanan lingkungan yang terus meningkat. Contohnya, serangan yang meruntuhkan World Trade Center menimbulkan rasa ketakutan dan ancaman bagi masyarakat Amerika.

6. Indikator stres kerja

Menurut Ekawarna (2018), stres kerja merupakan bentuk tekanan psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Kondisi ini mengganggu keseimbangan fisik dan mental, serta dapat berdampak pada cara berpikir, emosi, dan

perilaku karyawan di tempat kerja. Ekawarna menjelaskan bahwa stres kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

- a. Beban kerja berlebihan adalah tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik maupun mental karyawan sehingga menimbulkan kelelahan dan tekanan psikologis.
- b. Tekanan waktu adalah keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas menyebabkan perasaan terdesak dan cemas.
- c. Konflik peran dan tanggung jawab adalah ketidakjelasan tugas atau perbedaan harapan antara atasan dan bawahan menimbulkan kebingungan serta ketegangan.
- d. Kurangnya dukungan sosial adalah minimnya bantuan atau perhatian dari rekan kerja dan atasan dalam menghadapi beban pekerjaan.
- e. Reaksi emosional dan perilaku negatif adalah munculnya perasaan mudah marah, gelisah, kehilangan motivasi, atau menurunnya semangat kerja akibat tekanan berkelanjutan.

7. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi memiliki peran yang sangat penting bagi setiap perusahaan atau instansi karena menjadi bagian dari proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam bekerja. Menurut Suryani (2018), motivasi merupakan faktor yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku seseorang agar mau bekerja dengan giat dan penuh antusiasme untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik demi keberhasilan organisasi.

Saputro (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki kedudukan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin berperan besar dalam memberikan dorongan serta semangat kepada para anggota agar mereka mampu menyelesaikan setiap pekerjaan secara optimal. Tujuan dari motivasi sendiri adalah menumbuhkan kesediaan seseorang untuk berupaya keras dalam mencapai sasaran organisasi, dengan tetap mempertimbangkan kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan pribadinya (Robbins dan Coulter 2016).

Menurut Budhiarto (2023) motivasi memiliki peran yang krusial dalam membentuk semangat kerja, memperkuat loyalitas, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap hasil pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung berusaha lebih gigih dalam mencapai target organisasi sekaligus memperoleh kepuasan pribadi atas hasil kerja mereka. Pandangan ini sejalan dengan penelitian Sanjaya, Firlana, dan Priyatno (2025) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan psikologis seseorang untuk bekerja dengan dedikasi dan komitmen tinggi, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas di sektor publik di Indonesia.

8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua komponen utama, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Berdasarkan hasil penelitian Umpung et al. (2020), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua komponen utama yaitu:

1. Faktor intrinsik berkaitan dengan dorongan internal individu untuk berprestasi, rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, serta kepuasan yang diperoleh dari hasil pekerjaannya.
2. Faktor ekstrinsik mencakup unsur-unsur yang berasal dari luar diri individu, seperti sistem kompensasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan sosial dengan rekan kerja, dan dukungan dari pimpinan.

Kedua faktor tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk tingkat motivasi yang optimal. Keseimbangan antara dorongan pribadi dan dukungan eksternal organisasi menjadi aspek penting dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi dan kinerja pegawai yang lebih produktif.

9. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Suryani (2018) motivasi kerja dapat dinilai melalui jumlah aspek yang menggambarkan dorongan dari dalam diri individu maupun pengaruh dari lingkungan eksternal dalam bekerja. Indikator tersebut meliputi :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu keinginan seseorang untuk mencapai hasil kerja terbaik dan memperoleh pengakuan atas keberhasilannya.

- b. Rasa tanggung jawab terhadap tugas, yakni kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri, disiplin, tepat waktu.
- c. Pemberian penghargaan atas hasil kerja keras, yang menunjukkan sejauh mana usaha pegawai dihargai dan diakui oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusinya.
- d. Kesempatan untuk berkembang, yaitu peluang yang diberikan organisasi bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengembangan karier melalui pengalaman kerja.
- e. Kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung, yaitu mencakup kenyamanan, keamanan, serta suasana kerja yang positif dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil kajian atau riset yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan topik atau permasalahan yang sedang diteliti saat ini. Studi-studi tersebut berfungsi sebagai landasan konseptual serta referensi ilmiah yang memperkuat arah penelitian yang sedang dilakukan. Peneliti terdahulu dapat berbentuk karya ilmiah seperti jurnal, artikel, buku, maupun laporan penelitian lain yang telah dipublikasikan, dan memiliki kontribusi penting terhadap pengembangan pengetahuan serta pemahaman dalam bidang yang relevan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	Ruth Anatasia Siregar (2021)	Hubungan <i>Burnout</i> Dengan Motivasi Kerja Perawat Di RS TK IV Ciremai Cimahi	Independen - <i>Burnout</i> Dependen -Motivasi kerja	Terdapat hubungan negatif signifikan. Semakin tinggi <i>burnout</i> , semakin rendah motivasi kerja.
2.	Maria Agustiana Br Purba, Donal Nababan dan Jasmen Manurung (2021)	Analisis Hubungan <i>Burnout</i> , Motivasi, Dukungan Sosial, Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Petugas IGD RS Tk II Putri Hujau Medan	Independen - <i>Burnout</i> -Motivasi -Dukungan sosial -Beban kerja Dependen -Kinerja	<i>burnout</i> dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan.
3.	Luh Gede Ratna Mahayuni dan I Gusti Ayu (2023)	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Denpasar	Independen - <i>Burnout</i> Dependen -Kinerja pegawai	<i>Burnout</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami <i>burnout</i> cenderung menurun produktivitas, kehilangan semangat, serta menunjukkan penurunan tanggung jawab

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
				terhadap pekerjaan.
4.	Dimas Rizky Saputra, Sancka Stella G. Sihura dan Weslei Daeli (2020)	Hubungan Work Engagement Dan Beban Kerja Dengan <i>Burnout</i> Para Perawat Di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan	Independen -Work engagement, -Beban kerja Dependen - <i>Burnout</i>	Work engagement menurunkan <i>burnout</i> , beban kerja tinggi meningkatkan <i>burnout</i> .
5.	Peni Pujiarti dan Lia Indealistia (2022)	Pengaruh Lama Kerja Dan Beban Kerja Perawat Terhadap <i>Burnout</i> .	Independen -Lama kerja -Beban kerja Dependen - <i>Burnout</i>	Ditemukan bahwa lama kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat <i>burnout</i> perawat. Pegawai dengan masa kerja lebih lama dan beban kerja tinggi cenderung mengalami kelelahan emosional dan depersonalisasi yang lebih besar.
6.	Yanti Rizki Sustrawati, Sulaimah dan Santi Nururly (2022)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Karang Baru,	Independen - Stres kerja -Motivasi kerja Dependen -kinerja	Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
		Lombok Timur.		berpengaruh positif dan signifikan.
7.	Marlina Sitompul dan Nurmala Sari (2023)	Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Medan Tuntungan	Independen -stres kerja Dependen -Motivasi kerja	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai puskesmas.
8.	Itniwardani dan Afriyeni (2024)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang	Independen -Konflik kerja -Stres kerja Dependen -Kinerja pegawai	Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
9.	Pingkan Emmy dan Johanis R. Wanma (2024)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua	Independen -stres kerja -motivasi kerja Dependen -kinerja pegawai	Stres kerja dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja artinya pengelolaan stres kerja dan peningkatan motivasi berdampak positif.
10.	Indah Leona Gusti, Nurhayati dan Ida Nirwana	Pengaruh Kemampuan Individu Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Pegawai	Independen -kemampuan individu -Stres kerja Dependen	Stres kerja terbukti mempengaruhi prestasi kerja pegawai, semakin tinggi

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
	(2023)	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Pemerintah Kota Solok.	-Prestasi kerja	tingkat stres kerja, prestasi kerja cenderung menurun.
11.	Imat Hidayat Sutopo dan Yuditiyo Prasetiawan (2022)	Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kecenderungan Mengalami <i>Burnout</i> Di RSUD Sukoharjo	Independen -Motivasi kerja Dependen - <i>Burnout</i>	Pegawai yang memiliki motivasi tinggi lebih mampu mengendalikan tekanan kerja dan menghindari kelelahan emosional.
12.	Indra Hary Tri Setyawan dan Pahlawansyah Harapan (2019)	Peran Motivasi Kerja Dalam Menjembatani Antara Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Di Kecamatan Pakis Aji, Jepara.	Independen -karakteristik Pekerjaan, Kompensasi Dependen -Motivasi kerja	Karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja kemudian berpengaruh signifikan terhadap kinerja
13.	Nurul Ulya dan Aisyah Mutia Rahmah (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di LAZNAS Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat.	Independen -Motivasi kerja Dependen -Kinerja pegawai	Terhadap pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
14.	Peter Rajagukguk dan Martinus Wahyu Purnomo (2022)	Sistem Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Victory Chinglih Indonesia Kab. Tangerang.	Independen -Motivasi kerja -Komitmen organisasi Dependen -Kinerja karyawan	Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
15.	Muhammad Tohir Hidayat, Mukmin Suryatni dan Zainal Abidin (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Pegawai Kemenag Kab. Lombok Barat	Independen -Motivasi kerja -Budaya organisasi Dependen Kompetensi pegawai	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Sumber : Hasil Data yang diolah 2025

C. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh antara *Burnout* Terhadap Motivasi Kerja

Burnout merupakan kelelahan secara emosional, fisik, dan mental yang muncul akibat tekanan kerja yang berlangsung dalam waktu lama serta lingkungan kerja yang menuntut. Kondisi ini tidak hanya mengurangi energi dan semangat seseorang, tetapi juga mempengaruhi kemampuan berpikir dan kestabilan emosional yang berperan penting dalam menjaga motivasi kerja. *Burnout* umumnya muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk beradaptasi, sehingga menimbulkan rasa lelah yang berlebihan dan perasaan tidak berdaya terhadap tugas yang dijalankan.

Menurut Tambuwan dan Sahrani (2023) dalam penelitiannya dijelaskan bahwa motivasi kerja yang kuat diperlukan untuk menurunkan gejala *burnout*. Hal ini menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara *burnout* dan motivasi kerja, di mana karyawan dengan motivasi tinggi lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan dan menghindari gejala kelelahan emosional. Sebaliknya, ketika tingkat *burnout* meningkat, semangat dan keinginan untuk beradaptasi akan menurun karena hilangnya dorongan dari dalam diri individu.

Temuan serupa diungkapkan oleh Syahputra dan Ikhrum (2024) menyatakan bahwa *burnout* tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kelelahan emosional dapat mengurangi semangat serta inisiatif dalam bekerja. Pernyataan ini memperkuat bahwa *burnout* memiliki dampak negatif terhadap aspek psikologis individu, khususnya pada penurunan motivasi kerja. Pegawai yang mengalami *burnout* cenderung merasakan kejenuhan, kehilangan makna dalam pekerjaannya, dan tidak berupaya maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh antara Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut Sugiarto dan Nanda (2020), stres kerja memengaruhi motivasi sekaligus kinerja karyawan. Peningkatan tingkat stres kerja dapat menyebabkan motivasi menurun karena beban kerja yang tinggi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, sehingga mengurangi semangat bekerja. Temuan serupa juga

dijelaskan oleh Tapaktuan et al. (2025) menyatakan bahwa stres kerja dan kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2024) menunjukkan adanya hubungan yang erat antara stres kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin rendah motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang efektif menjadi penting agar motivasi dan semangat kerja karyawan tetap terjaga.

3. Pengaruh antara *Burnout* dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berbagai studi menunjukkan bahwa *burnout* dan stres kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang nyata terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di sektor kesehatan di Indonesia menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dan *burnout* dengan motivasi kerja, baik secara terpisah maupun secara simultan. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional akibat *burnout* dan tekanan pekerjaan yang tinggi cenderung mengalami penurunan motivasi, yang berdampak pada menurunnya semangat serta kinerja mereka (Yuninda 2025). Temuan ini menegaskan bahwa *burnout* dan stres kerja tidak hanya memengaruhi karyawan secara individu, tetapi juga secara bersama-sama memengaruhi kemampuan mereka untuk tetap termotivasi dalam melaksanakan tugas.

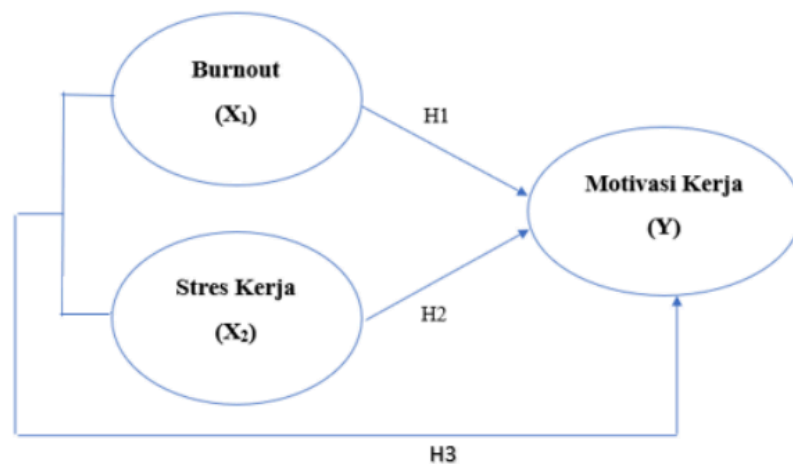
Selain itu, penelitian lain juga menguatkan hasil ini dengan menunjukkan bahwa karyawan yang menghadapi tekanan pekerjaan tinggi bersamaan dengan kelelahan fisik dan emosional cenderung mengalami penurunan motivasi kerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja dan pencegahan *burnout* menjadi langkah penting bagi organisasi agar motivasi kerja tetap terjaga dan kinerja karyawan dapat optimal (Kurniawati and Susena 2024; Syahputra and Ikhrum 2024).

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan landasan konseptual yang digunakan peneliti untuk menggambarkan keterkaitan antara variabel, teori, dan konsep yang relevan dengan topik penelitian. Melalui kerangka ini, peneliti dapat menata alur logika berpikir secara sistematis agar arah penelitian menjadi jelas dan terfokus. Menurut Sugiyono (2019), kerangka berpikir berperan sebagai penghubung antara teori umum dengan fakta empiris, sehingga membantu peneliti menjelaskan hubungan antar unsur penelitian dan memahami fenomena yang dikaji secara menyeluruh.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* dan stres kerja memiliki hubungan erat dengan tingkat motivasi kerja pegawai. *Burnout* yang ditandai oleh kelelahan emosional, kehilangan semangat, dan berkurangnya pencapaian pribadi terbukti menurunkan dorongan kerja individu. Penelitian Diah, Siregar, dan Saputri (2021) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja perawat, di mana semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, semakin rendah motivasi kerja yang

dirasakan. Menurut Sugiarto dan Nanda (2020) tekanan dan beban kerja berlebih menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja pegawai.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

(Sumber: Maslach dan Robbins, 2016)

E. Hipotesis

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara untuk rumusan masalah penelitian. Dalam hal ini rumusan masalah penelitian ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Meskipun demikian, jawaban yang baru diberikan tidak didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, tetapi didasarkan pada teori yang relevan. Berdasarkan rumusan masalah dan uraian teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu.

H2 : Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu.

H3 : Diduga *Burnout* dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu.

F. Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa pun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi dan menarik kesimpulan. Penelitian ini terdiri atas dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen).

1. Variabel independen atau variabel bebas

Menurut Sugiyono (2019) Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Burnout* (X1) dan Stres Kerja (X2).

2. Variabel dependen atau variabel terikat

Menurut Sugiyono (2019) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Y).

3. Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional menjelaskan bagaimana setiap variabel didefinisikan dan diukur secara empiris berdasarkan indikator-indikator

tertentu, sehingga dapat diamati dan dianalisis secara objektif.

Tabel 2. 2
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Item	Skala
1.	<i>Burnout</i> (X1)	<i>Burnout</i> merupakan kondisi kelelahan mental, emosional, dan fisik yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. (Schaufeli, Desart, dan De Witte 2020)	Kelelahan	1-2	Ordinal
			Jarak mental	3-4	Ordinal
			Gangguan kognitif	5-6	Ordinal
			Gangguan emosional	7-8	Ordinal
			Distress psikologis	9-10	Ordinal
2.	Stres Kerja (X2)	Stres kerja didefinisikan sebagai tekanan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, sehingga mengganggu keseimbangan fisik dan mental (Ekawarna 2018)	Beban kerja berlebihan	1-2	Ordinal
			Tekanan waktu	3-4	Ordinal
			Konflik peran dan tanggung jawab	5-6	Ordinal
			Kurangnya dukungan sosial	7-8	Ordinal
			Reaksi emosional negatif	9-10	Ordinal
3.	Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menuntun seseorang untuk berusaha mencapai tujuan organisasi melalui kinerja optimal. (Suryani 2018)	Kebutuhan berprestasi	1-2	Ordinal
			Tanggung jawab terhadap tugas	3-4	Ordinal
			Penghargaan atas hasil kerja	5-6	Ordinal
			Kesempatan berkembang	7-8	Ordinal
			Kondisi dan lingkungan kerja	9-10	Ordinal

Sumber Data :Data diolah peneliti 2025

4. Indikator Penelitian

Indikator penelitian merupakan unsur yang memberikan petunjuk atau keterangan terhadap suatu variabel yang diteliti. Dalam konteks penelitian ilmiah, indikator berfungsi sebagai ukuran yang digunakan untuk menunjukkan atau menggambarkan atribut serta karakteristik dari fenomena yang diamati. Melalui indikator, peneliti dapat mengamati adanya perubahan, perkembangan, maupun perbedaan yang terjadi pada variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas *Burnout* (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut Prasetyo (2019), jenis penelitian merupakan cara untuk mengklasifikasikan berbagai bentuk penelitian yang telah ada, dengan tujuan agar lebih mudah dipahami dan dibedakan satu sama lain. Berdasarkan manfaatnya, penelitian termasuk ke dalam penelitian terapan, yaitu penelitian yang manfaatnya dapat dirasakan dalam jangka waktu panjang. Jenis penelitian ini umumnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan ilmiah peneliti sendiri dan sering kali dilaksanakan dalam konteks akademik

Ditinjau dari metode penelitian, Penelitian ini menggunakan metode survei, yakni metode yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, namun analisisnya didasarkan pada data yang dikumpulkan dari sampel populasi tersebut. Melalui metode ini, penelitian dapat mengetahui kecenderungan, distribusi, serta hubungan antar variabel. Hasil generalisasi akan semakin akurat apabila sampel yang digunakan bersifat representatif. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan posisi serta hubungan antara dua atau lebih variabel yang diteliti.

Menurut jenis datanya penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan pendekatan angka sebagai dasar analisis. Metode kuantitatif sering disebut positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Nassaji (2015), penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang suatu fenomena melalui penggambaran dan pengelompokan karakteristik yang ada. Pendekatan ini tidak hanya menjelaskan apa yang terjadi, tetapi juga berupaya mengidentifikasi pola serta hubungan antarvariabel dalam fenomena tersebut dengan demikian, penelitian deskriptif mampu menyajikan hasil yang jelas, sistematis, dan terukur mengenai objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber utama. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis serta mengetahui pengaruh antar variabel dengan mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditentukan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini merupakan penelitian yang berupaya menjelaskan karakteristik fenomena yang terjadi, menguji serta mengevaluasi hipotesis, dan menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik yang relevan dan sesuai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Tembilahan Hulu, Kecamatan Tembilahan Hulu, Kabupaten Indragiri Hilir, yang berlokasi di Jalan Sederhana, Tembilahan Hulu. Fokus penelitian ini mencakup dua variabel independen, yaitu *burnout* dan stres kerja, serta satu variabel dependen, yaitu motivasi kerja.

2. Waktu penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dan proses pengumpulan data adalah selama lima bulan, dimulai dari bulan Oktober 2025 sampai dengan Februari 2026.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu sebanyak 115 orang yang terdiri dari dokter, perawat, bidan, tenaga laboratorium, staf administrasi, serta tenaga pendukung lainnya.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Apabila populasi terlalu besar sehingga peneliti tidak dapat mempelajari seluruh anggotanya, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut. Hasil penelitian yang diperoleh dari sampel kemudian dapat digeneralisasikan ke populasi, dengan catatan sampel yang diambil benar-benar representatif atau mewakili populasi (Sugiyono, 2019).

Selain itu, sampel dapat diartikan sebagai himpunan bagian dari suatu populasi, sedangkan populasi adalah kelompok lengkap yang terdiri dari orang, perusahaan, rumah sakit, toko, mahasiswa, atau sejenisnya yang memiliki sejumlah karakteristik tertentu (Pardede et al., 2014).

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Sensus (sampling jenuh). Populasi penelitian berjumlah 115 pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2019), sensus adalah teknik penentuan sampel yang melibatkan semua anggota populasi tanpa adanya pengecualian. Metode ini dipilih ketika jumlah populasi relatif tidak besar serta masih dapat dijangkau sepenuhnya. Melalui sensus, informasi yang diperoleh menjadi lebih tepat karena seluruh elemen populasi turut berpartisipasi dan tidak ada data yang terabaikan. Teknik ini

juga dapat meminimalkan potensi bias dan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi populasi.

D. Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dan sumber data yang dibutuhkan berupa :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan wawancara pada Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu yang berkaitan dengan *burnout*, stres kerja, dan motivasi kerja.
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumen resmi instansi, literatur seperti jurnal ilmiah, buku referensi, laporan tahunan, serta berbagai sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

2. Teknik ¹ Pengumpulan Data

Dilihat dari cara atau teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode kuisisioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Data dikumpulkan dengan memberikan pertanyaan secara langsung atau kuesioner kepada para responden yaitu Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup, kuesioner tertutup digunakan untuk mendapatkan data tentang tanggapan mengenai

indikator-indikator dari variabel-variabel yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini, maka penulis melakukan teknik pengukuran dan analisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian memberikan nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuesioner. Jumlah skor tersebut, kemudian disusun dalam bentuk lima interval dan skala yang sama (*likert scale*). Penentuan skornya adalah sebagai berikut:

1. Apabila jawaban (sangat setuju) : diberi skor 5
2. Apabila jawaban (setuju) : diberi skor 4
3. Apabila jawaban (cukup setuju) : diberi skor 3
4. Apabila jawaban (tidak setuju) : diberi skor 2
5. Apabila jawaban (sangat tidak setuju) : diberi skor 1

Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Rentang Skala

1	2	3	4	5
STS	TS	CS	S	SS

Sumber Data : Sugiyono, (2015).

E. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Untuk mendapatkan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorikal, bahwa skor ideal maksimal dapat diinterpretasikan semakin positif, sebaliknya jika semakin mendekati skor ideal minimal berarti semakin negatif.

Sebagai standar pengukuran terhadap masing-masing variable dilakukan dari data ideal kedalam lima kategori dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval: } \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{kategori}} \text{ (Irianto, 1988)}$$

Skor total tertinggi diperoleh dengan cara mengalikan jumlah ¹item pertanyaan dengan skor alternatif jawaban tertinggi, sedangkan skor total terendah diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternatif jawaban terendah pada masing masing variable. Setelah data terkumpul maka ditunjukkan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase yaitu berupa jawaban responden baik secara jumlah riil maupun persentasi.

2. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid atau tidaknya suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini uji validitas instrumen menggunakan rumus penghitungan statistik Korelasi *Product Moment* dari Person. Peneliti menghitung dengan bantuan program IBM SPSS Versi 25 *for Window*.

Adapun kriteria pengujian Validitas sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig, 0.05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dngan sig, 0.05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Reliabilitas berkenaan dengan pertanyaan, apakah suatu instrumen dapat dipercaya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama jika diujikan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda. Reliabilitas adalah tingkat ketepatan ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan tes-retes, equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen

dengan teknik tertentu.

Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen dapat diukur menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Skala ini diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *Alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,00-0,20 = kurang reliabel
2. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,21-0,40 = agak reliabel
3. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,41-0,60 = cukup reliabel
4. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,61-0,80 = reliabel
5. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,81-1,00 = sangat reliabel

Berdasarkan nilai *Alpha Cronbach's* tersebut dapat dilihat tingkat reliabel suatu instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Semakin reliabel suatu instrumen maka semakin baik instrumen tersebut untuk digunakan peneliti dalam penelitiannya. Untuk uji reliabilitas peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS 25.0 Statistics *For Windows*.

4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal di sini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji *One*

Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan ketentuan jika $\text{Asymp.Sig (2-tailed)} \geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dijadikan prediktor dalam analisis regresi memenuhi asumsi linearitas untuk dianalisis dengan model analisis regresi linier atau tidak. Uji ini digunakan biasanya sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

1. Jika nilai sig deviation from linearity > 0.05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika nilai sig deviation from linearity < 0.05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glesjer yang dapat lebih menjamin keakuratan hasil. Regresi yang baik terbebas dari heterokedastisitas.

1. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka model regresi yang digunakan terbebas dari heterokedastisitas.
2. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka model regresi yang digunakan tidak terbebas dari heterokedastisitas.

F. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh dua buah atau lebih variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh *burnout* dan stres kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu, dengan rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Motivasi Kerja)

X1 = Variabel independen (*Burnout*)

X2 = Variabel independen (Stres Kerja)

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = *error*

2. Koefisien Determinasi R Square

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Independen (X) terhadap

variabel dependen (Y) dalam analisis regresi linear berganda, kita dapat berpedoman pada nilai R Square yang terdapat pada output SPSS bagian Model Summary. Uji koefisien determinasi R square adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Pada intinya koefisien determinasi itu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sehangunaung, Mandey, dan Roring, 2023).

3. ¹ Uji Parsial t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian hipotesis ini sering disebut juga dengan uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung lebih besar $>$ dari t tabel maka ada pengaruh Variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil $<$ dari t tabel maka tidak ada pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil $<$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar $>$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

4. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5 %. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $>$ 0,05 (α) atau F hitung $<$ F tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) $<$ 0,05 (α) atau F hitung $>$ F tabel berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara simultan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Puskesmas Tembilahan Hulu

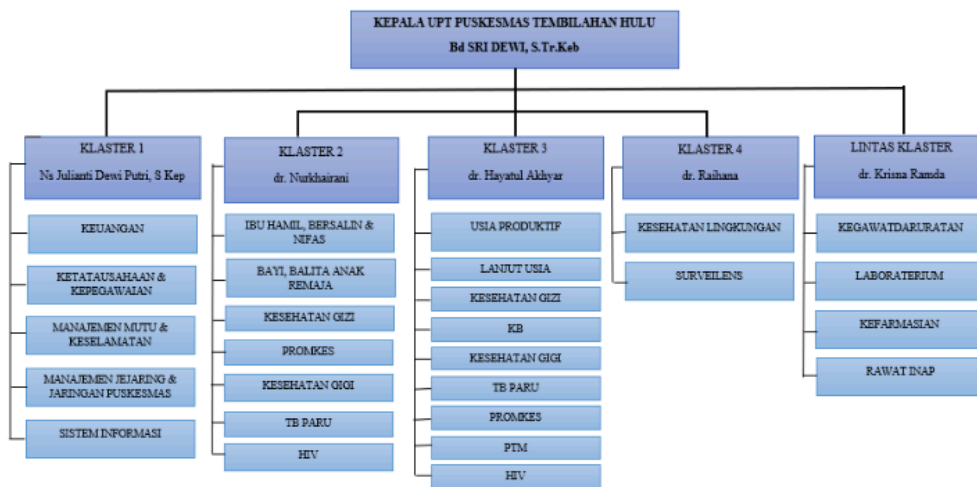
Puskesmas Tembilahan Hulu merupakan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) pelayanan kesehatan tingkat pertama berada di bawah koordinasi dan tanggung jawab Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir dan berfungsi sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat Kecamatan Tembilahan Hulu. Puskesmas ini dibentuk sebagai bagian dari kebijakan pemerintah dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pelayanan yang merata dan terjangkau. Pada operasionalnya, pelayanan yang diberikan masih terbatas namun seiring dengan pertumbuhan penduduk dan meningkatnya kebutuhan masyarakat, Puskesmas Tembilahan Hulu mengalami pengembangan secara bertahap, baik dari segi fasilitas, jenis pelayanan, maupun sumber daya manusia.

Puskesmas Tembilahan Hulu menyelenggarakan berbagai pelayanan kesehatan tingkat pertama, meliputi pelayanan rawat jalan, Unit Gawat Darurat (UGD), pelayanan persalinan, pelayanan kesehatan ibu dan anak (KIA/KB), poli gigi, pelayanan laboratorium, serta program kesehatan masyarakat. Selain itu, Puskesmas ini juga melaksanakan kegiatan promotif dan preventif, seperti imunisasi, promosi kesehatan, dan pembinaan kesehatan lingkungan. Seluruh kegiatan pelayanan kesehatan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor

75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, dan secara administratif beralamat di Jalan Sederhana No. 36/62, Kelurahan Tembilahan Hulu, Kecamatan Tembilahan Hulu, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau.

2. Struktur Integrasi Layanan Primer (ILP)

Integrasi Layanan Primer (ILP) adalah model penyelenggaraan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang mengedepankan koordinasi dan keterpaduan antar unit pelayanan dalam rangka meningkatkan efektivitas serta keberlanjutan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Struktur Integrasi Layanan Primer (ILP) di Puskesmas Tembilahan Hulu dapat dilihat pada bagan berikut ini.



Gambar 4. 1
Struktur Integrasi Layanan Primer

Sumber data : Admin SIK UPT Puskesmas Tembilahan Hulu

3. Tugas Pokok dan Fungsi Puskesmas Tembilahan Hulu

a. Tugas Pokok Puskesmas Tembilahan Hulu

Tugas pokok Puskesmas Tembilahan Hulu adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama secara operasional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang kesehatan, yang menyatakan bahwa Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP), termasuk puskesmas, berperan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan primer dengan penekanan pada upaya pencegahan dan peningkatan derajat kesehatan. Sejalan dengan hal tersebut, pelayanan kesehatan di puskesmas tidak hanya berfokus pada pengobatan terhadap masyarakat yang sakit, tetapi lebih mengutamakan kegiatan pencegahan dan peningkatan derajat kesehatan, dengan tetap memberikan pelayanan pengobatan serta perawatan lanjutan apabila diperlukan.

Dalam pelaksanaannya, Puskesmas Tembilahan Hulu menjalankan kebijakan dan program kesehatan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah serta Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Pelaksanaan tugas tersebut mencakup pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat, pengelolaan administrasi dan tata usaha, penyusunan rekomendasi administratif seperti izin praktik tenaga kesehatan dan Kegiatan Praktik Lapangan (PKL), penyusunan laporan

kegiatan secara berkala kepada instansi terkait, serta pelaksanaan tugas kedinasan lainnya guna mendukung kelancaran penyelenggaraan pelayanan kesehatan.

b. Fungsi Puskesmas Tembilahan Hulu

Untuk menjelaskan tugas pokok tersebut, Puskesmas Tembilahan Hulu memiliki beberapa fungsi utama, yaitu:

1. Fungsi pelayanan kesehatan masyarakat

Menyelenggarakan upaya promotif dan preventif melalui kegiatan promosi kesehatan, pemberdayaan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, kesehatan lingkungan, serta pelayanan kesehatan ibu dan anak dan keluarga berencana.

2. Fungsi pelayanan kesehatan perorangan tingkat pertama

Berupa pelayanan medis dasar, pelayanan keperawatan, pelayanan persalinan, pelayanan kegawatdaruratan, serta pelaksanaan sistem rujukan sesuai dengan ketentuan yang berlangsung.

3. Fungsi pengelolaan dan penunjang pelayanan

Meliputi perencanaan kegiatan, pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta pengelolaan obat dan perbekalan kesehatan untuk menjamin keberlangsungan pelayanan.

4. Fungsi administrasi dan manajemen informasi kesehatan

Melaksanakan pencatatan, pelaporan, serta evaluasi kegiatan pelayanan kesehatan sebagai dasar pengambilan keputusan dan perencanaan program kesehatan.

5. Fungsi koordinasi dan kemitraan

Melakukan kerja sama dan koordinasi lintas sektor serta fasilitas kesehatan lain dalam rangka meningkatkan efektivitas dan kesinambungan pelayanan kesehatan pada masyarakat.

4. Syarat dan Jenis Pelayanan Kesehatan Puskesmas Tembilahan Hulu

Pelayanan kesehatan di Puskesmas Tembilahan Hulu dapat diakses oleh masyarakat dengan memenuhi ketentuan administrasi yang telah ditetapkan. Bagi pasien umum, persyaratan pelayanan meliputi kepemilikan kartu berobat serta kelengkapan identitas diri berupa Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau Kartu Keluarga (KK). Sementara itu, bagi peserta Kartu Indonesia Sehat (KIS), persyaratan pelayanan mencakup kartu berobat, kartu kepesertaan KIS, serta salinan KTP atau KK. Ketentuan tersebut diberlakukan untuk menjamin ketertiban administrasi dan kelancaran proses pelayanan kesehatan.

Adapun jenis pelayanan kesehatan yang diselenggarakan meliputi pelayanan rawat jalan, Unit Gawat Darurat (UGD) yang beroperasi selama 24 jam, pelayanan persalinan dan layanan ambulans yang siaga 24 jam, serta berbagai pelayanan penunjang lainnya. Pelayanan penunjang tersebut mencakup konseling kesehatan, pelayanan *akupressure* dan akupunktur yang dilaksanakan pada hari tertentu, pelayanan imunisasi, pelayanan farmasi, pelayanan laboratorium, serta pelayanan pemeriksaan IVA dan krioterapi sebagai upaya deteksi dini dan penanganan masalah kesehatan masyarakat.

5. Sarana dan Prasarana Puskesmas Tembilahan Hulu

Sarana dan prasarana merupakan unsur penunjang yang berperan penting dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Puskesmas Tembilahan Hulu. Ketersediaan fasilitas tersebut ditujukan untuk menunjang kelancaran pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama.

Sarana yang dimiliki Puskesmas Tembilahan Hulu mencakup ruang pelayanan rawat jalan, Unit Gawat Darurat (UGD), ruang pelayanan persalinan, ruang Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) dan keluarga berencana, poli gigi, ruang laboratorium, ruang farmasi, serta ruang administrasi dan tata usaha. Selain itu, Puskesmas juga dilengkapi dengan peralatan medis dasar yang digunakan dalam menunjang kegiatan pemeriksaan dan pengobatan pasien.

Prasarana pendukung meliputi bangunan puskesmas, ruang tunggu pasien, ruang arsip, fasilitas sanitasi seperti toilet dan tempat cuci tangan, serta ketersediaan fasilitas pendukung lainnya untuk menunjang kenyamanan, keamanan, dan keberlangsungan pelayanan kesehatan. sehingga pelayanan kepada masyarakat di wilayah kecamatan Tembilahan Hulu dapat berjalan secara optimal dan berkesinambungan.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai profil subjek penelitian yang

terlibat. Seluruh pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu yang berjumlah 115 orang dijadikan responden melalui teknik sensus. Penyajian karakteristik tersebut dimaksudkan untuk memperjelas konteks penelitian sehingga hasil analisis dapat ditafsirkan secara lebih tepat dan proporsional.

Aspek karakteristik yang dianalisis meliputi nama responden, jenis kelamin, usia, status kepegawaian, serta masa kerja. Variabel-variabel tersebut dipilih karena memiliki keterkaitan dengan pengalaman profesional, tingkat kematangan kerja, serta potensi perbedaan persepsi terhadap variabel yang diteliti. Oleh karena itu, pemaparan karakteristik responden menjadi landasan penting dalam mendukung analisis dan pembahasan hasil penelitian secara sistematis dan ilmiah.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		
variabel	Jumlah Sampel (n) = 115	
	Jumlah (n)	Jumlah (%)
Jenis kelamin		
Laki-Laki	19	16,52%
Perempuan	96	83,48%
Usia		
<25 tahun	3	2,61%
26-35 tahun	34	29,57%
36-45 tahun	53	46,09%
>45 tahun	25	21,74%
Status kepegawaian		
PNS	68	59,13%
Tenaga kontrak	47	40,87%
Lama bekerja		
<1 tahun	6	5,22%
1-3 tahun	6	5,22%
4-6 tahun	44	38,26%
>6 tahun	59	51,30%

C. Deskripsi Tanggapan Responden

Berikut rekapitulasi nilai dan bobot hasil rekapitulasi tanggapan responden, hasil perhitungan jumlah diperoleh melalui keterangan berikut:

STS (Sangat Tidak Setuju) : 1 x jumlah tanggapan responden

TS (Tidak Setuju) : 2 x jumlah tanggapan responden

CS (Cukup Setuju) : 3 x jumlah tanggapan responden

S (setuju) : 4 x jumlah tanggapan responden

SS (Sangat Setuju) : 5 x jumlah tanggapan responden

1. Burnout (X1)

Tabel 4.2
Rikapitulasi Hasil Tanggapan Responden

No	Pernyataan	Nilai					F	Total	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
1.	Saya merasa sedikit lelah setelah menyelesaikan tugas harian di puskesmas.	7	25	11	36	36	115	414	3,60
2.	Saya merasa pekerjaan saya menuntut energi yang lebih besar.	17	29	10	29	30	115	371	3,23
3.	Saya tetap memikirkan pekerjaan meskipun sudah dirumah.	14	23	3	45	30	115	399	3,47
4.	Saya butuh waktu untuk memulihkan semangat sebelum mulai bekerja kembali.	12	22	21	36	24	115	383	3,33
5.	Saya berusaha tetap fokus dan bertanggung jawab	10	12	5	40	48	115	449	3,90

No	Pernyataan	Nilai					F	Total	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
	terhadap pekerjaan saya.								
6.	Saya mengalami kesulitan berkonsentrasi saat menjalankan tugas pekerjaan.	17	62	8	13	15	115	292	2,54
7.	Tekanan pekerjaan terkadang mempengaruhi kondisi emosional saya.	17	35	8	36	19	115	350	3,04
8.	Saya merasa sulit mengendalikan emosi saat bekerja.	26	44	13	20	12	115	293	2,55
9.	Kadang saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang saya lakukan.	7	20	44	31	13	115	368	3,20
10.	Saya membutuhkan waktu untuk menenangkan diri setelah menghadapi pekerjaan yang berat.	3	17	52	37	6	115	371	3,23

2. Stres kerja (X2)

Tabel 4.3
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden

No	Pernyataan	Nilai					F	Total	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
1.	Saya merasa tugas yang diterima terlalu banyak untuk diselesaikan tepat waktu .	9	31	13	33	29	115	387	3,37
2.	Saya sering merasa kelelahan karena beban kerja yang berat.	13	33	6	34	29	115	378	3,29
3.	Saya sering merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan.	18	39	16	23	19	115	331	2,88
4.	Waktu kerja yang tersedia terasa tidak cukup untuk menyelesaikan semua tugas.	21	38	18	19	19	115	322	2,80
5.	Pembagian tugas dengan rekan kerja terkadang belum berjalan dengan jelas.	19	33	7	21	35	115	365	3,17
6.	Saya kadang menerima arahan yang berbeda dari atasan, dan berusaha menyesuaikan dengan pekerjaan.	9	49	11	21	25	115	349	3,03
7.	Dukungan dari keran kerja berperan penting dalam membantu menyelesaikan pekerjaan.	10	10	14	51	30	115	426	3,70
8.	Saya merasa terbantu ketika mendapatkan	9	12	9	45	40	115	440	3,83

No	Pernyataan	Nilai					F	Total	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
	dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.								
9.	Saya merasa mudah cemas atau tegang ketika bekerja.	11	53	7	20	24	115	338	2,94
10.	Saya sering merasa gelisah karena tekanan pekerjaan.	24	41	6	30	14	115	314	2,73

3. Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.4
Rekapitulasi hasil Tanggapan Responden

No	Pernyataan	Nilai					F	Total	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
1.	Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas.	0	0	3	59	53	115	510	4,43
2.	Saya merasa terdorong untuk berprestasi dalam pekerjaan.	0	0	2	46	67	115	525	4,57
3.	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan.	0	0	8	54	53	115	505	3,39
4.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	0	0	5	46	64	115	519	4,51
5.	Penghargaan atas hasil kerja meningkatkan semangat saya dalam bekerja.	0	0	9	45	61	115	512	4,45

No	Pernyataan	Nilai					F	Total	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
6.	Apresiasi dari atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	0	0	6	48	61	115	515	4,48
7.	Saya memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja.	0	0	2	47	66	115	524	4,56
8.	Saya bersemangat mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja.	0	0	6	47	62	115	516	4,49
9.	Kondisi tempat kerja mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.	0	0	7	55	53	115	506	4,40
10.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja.	0	0	2	45	68	115	526	4,57

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat mengukur apa saja seharusnya diukur dengan tepat.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas *Burnout* (X1)

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Burnout</i>	X1.1	0.808	0,183	<i>Valid</i>
	X1.2	0.784	0,183	<i>Valid</i>
	X1.3	0.815	0,183	<i>Valid</i>
	X1.4	0.753	0,183	<i>Valid</i>
	X1.5	0.643	0,183	<i>Valid</i>
	X1.6	0.580	0,183	<i>Valid</i>
	X1.7	0.762	0,183	<i>Valid</i>
	X1.8	0.694	0,183	<i>Valid</i>
	X1.9	0.196	0,183	<i>Valid</i>
	X1.10	0.205	0,183	<i>Valid</i>

Sumber: Output SPSS 25(Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Burnout* (X1.1 sampai dengan X1.10) memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan r tabel sebesar 0,183. Nilai r hitung paling tinggi terdapat pada item X1.3 dengan nilai 0,815, sedangkan nilai r hitung paling rendah terdapat pada item X1.9 dengan nilai 0,196. Karena seluruh nilai r hitung melebihi nilai r tabel, maka semua item dinyatakan valid. Oleh karena itu, seluruh indikator dalam kusioner variabel *burnout* dapat digunakan dalam penelitian karena telah terbukti mampu mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Stres kerja	X2.1	0.827	0,183	<i>Valid</i>
	X2.2	0.821	0,183	<i>Valid</i>
	X2.3	0.836	0,183	<i>Valid</i>
	X2.4	0.809	0,183	<i>Valid</i>
	X2.5	0.786	0,183	<i>Valid</i>
	X2.6	0.756	0,183	<i>Valid</i>
	X2.7	0.599	0,183	<i>Valid</i>
	X2.8	0.607	0,183	<i>Valid</i>
	X2.9	0.789	0,183	<i>Valid</i>
	X2.10	0.809	0,183	<i>Valid</i>

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada tabel, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Stres kerja (X2.1 sampai dengan X2.10) memiliki nilai tukar r hitung yang lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,183. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X2.3 dengan nilai 0,836, sedangkan nilai r tukar hitung terendah terdapat pada item X2.7 dengan nilai 0,599. Karena semua nilai r hitung melebihi nilai r tabel, maka seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam kusioner variabel stres kerja dapat digunakan dalam penelitian karena telah memenuhi syarat validitas dan mampu mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	Y1	0.608	0,183	<i>Valid</i>
	Y2	0.408	0,183	<i>Valid</i>
	Y3	0.485	0,183	<i>Valid</i>
	Y4	0.427	0,183	<i>Valid</i>
	Y5	0.484	0,183	<i>Valid</i>
	Y6	0.573	0,183	<i>Valid</i>
	Y7	0.448	0,183	<i>Valid</i>
	Y8	0.499	0,183	<i>Valid</i>
	Y9	0.397	0,183	<i>Valid</i>
	Y10	0.463	0,183	<i>Valid</i>

Sumber: Output SPSS 25(Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi kerja (Y.1 sampai dengan Y.10) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,183. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item Y.1 dengan nilai 0,608, sedangkan nilai r hitung terendah terdapat pada item Y9 dengan nilai 0,397. Karena seluruh nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel, maka semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh indikator dalam kusioner variabel motivasi kerja dinilai layak digunakan dalam penelitian karena telah memenuhi kriteria validitas dan mampu mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kusioner memiliki tingkat konsistensi apabila pengujian dilakukan berulang

menggunakan instrumen yang sama. Suatu pernyataan dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila jawaban responden cenderung tetap konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan yang sama dapat dipertahankan. Menurut Ghazali (2016) dalam Diantanti et al., (2022), apabila nilai Cronbach's Alpha > 0.06, maka butir kusioner tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbact Alpha	R tabel	Keterangan
<i>Burnout</i> (X1)	.845	0,183	Reable
Stres kerja (X2)	.922	0,183	Reable
Motivasi kerja (Y)	.626	0,183	Reable

Sumber: Output SPSS 25(Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang diolah menggunakan SPSS 25, terdapat tiga variabel yang dianalisis, yaitu Burnout (X1), Stres kerja (X2), dan Motivasi kerja (Y). Nilai Cronbach's Alpha pada variabel Burnout sebesar 0,845, variabel Stres Kerja sebesar 0,922, dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,626. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,183. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tergolong reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa kusioner yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini penting karena sebagian besar teknik analisis statistik parametrik mengharuskan data berdistribusi normal agar hasil analisis dapat dipercaya. Tes Normalisasi dapat dilihat dari nilai signifikan, yaitu jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43224005
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.063
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.032 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan adalah sebesar 0,032, yang mana artinya tidak berdistribusi normal. Karena untuk memenuhi persyaratan uji asumsi klasik pada uji normalitas, nilai signifikansinya harus lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, maka dilakukan uji *monte carlo*. Hasil uji monte carlo dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Monte Carlo

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.43224005
Most Extreme Differences	Absolute		.087
	Positive		.087
	Negative		-.063
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed)			.032 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.335 ^d
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.326
		Upper Bound	.344
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode Monte Carlo menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,335, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa data residual dapat dinyatakan berdistribusi

normal. Menurut imam Ghozali (2018), penggunaan Monte Carlo dalam pengujian statistik dapat menjadi alternatif ketika asumsi tertentu tidak sepenuhnya terpenuhi, sehingga hasil yang diperoleh lebih representatif.

b. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan memperlihatkan nilai signifikansi *Deviation From Linearity*. Apakah nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel dapat dinyatakan linear. Hasil uji linearitas antara variabel *burnout* dan variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji linearitas X1 dan Y

ANOVA Table							
Sum of Squares				df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja Burnout	Between Groups	(Combined)	328.800	28	11.743	1.844	.017
		Linearity	79.011	1	79.011	12.407	.001
		Deviation from Linearity	249.789	27	9.251	1.453	.100
	Within Groups		547.687	86	6.368		
	Total		876.487	114			

Sumber: Output SPSS 25(Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas *burnout* dan variabel terikat motivasi kerja. hasil pengujian menunjukkan bahwa komponen linearitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,100 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *burnout* (X1) dan variabel motivasi kerja (Y) bersifat linear dan signifikan secara statistik

Hasil uji linearitas antara variabel stres kerja dan variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji linearitas X2 dan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y *	Between Groups	(Combined)	394.604	31	12.729	2.192	.003
Total_X2		Linearity	47.765	1	47.765	8.227	.005
		Deviation from Linearity	346.838	30	11.561	1.991	.008
		Within Groups	481.883	83	5.806		
	Total		876.487	114			

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas stres kerja dan variabel motivasi kerja bersifat linear. pada pengujian awal antara variabel dan variabel motivasi kerja belum memenuhi asumsi linearitas, yang ditunjukkan oleh signifikansi *Deviation From Linearity* yang lebih kecil dari 0,05.

Menurut Imam Ghozali (2018), apabila data belum memenuhi asumsi klasik, seperti normalitas atau linearitas, maka salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan transformasi data guna memperbaiki distribusi serta hubungan antar variabel. Oleh karena itu, dilakukan transformasi data pada variabel stres kerja (X2) agar hubungan dengan variabel motivasi kerja (Y) dapat memenuhi asumsi linearitas.

Tabel 4. 13 Hasil Uji linearitas Transformasi Data

ANOVA Table							
Sum of Squares				df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	840.987	107	7.860	1.550	.282
		Linearity	11.084	1	11.084	2.186	.183
		Deviation from Linearity	829.903	106	7.829	1.544	.285
	Within Groups		35.500	7	5.071		
	Total		876.487	114			

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel ANOVA di atas setelah dilakukan transformasi, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Deviation From Linearity* sebesar 0,285 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja (X2) dan variabel motivasi kerja (Y) telah memenuhi asumsi linearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi perbedaan *variance* residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki *variance* residual yang tetap. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan metode Glajser dengan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 14 Hasil Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.079	.582		3.570	.001
	Burnout	.054	.040	.299	1.375	.172
	Stres kerja	-.060	.031	-.422	-1.941	.055
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel koefisien tersebut, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual (ABS_RES) sebagai variabel dependen terhadap variabel independen *Burnout* dan Stres kerja. Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Burnout* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,172 dan variabel Stres kerja sebesar 0,055. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas pada penelitian ini telah terpenuhi sehingga model regresi dapat digunakan.

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan prosedur yang berfungsi untuk melihat hubungan linear antara lebih atau satu variabel yang diidentifikasi sebagai variabel dependen atau bebas dengan satu variabel lain yang diidentifikasi sebagai variabel independen atau bergantung (terikat). Hasil uji analisis persamaan regresi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.328	.972		41.509	.000
	Burnout	.372	.066	1.096	5.633	.000
	Stres kerja	-.234	.052	-.880	-4.521	.000
a. Dependent Variable: Motivasi kerja						

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel koefisien regresi yang diperoleh dari analisis regresi diatas, maka didapatkan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 40,328 + 0,372X_1 - 0,234 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 40,328 menunjukkan bahwa apabila variabel *burnout* (X_1) dan stres kerja (X_2) dianggap konstan atau bernilai 0, maka motivasi kerja pegawai memiliki nilai sebesar 40,328.

- 2) Nilai koefisien regresi *burnout* (X1) sebesar 0,372 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *burnout* sebesar 1 satuan akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,372 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar -0,234 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan motivasi kerja sebesar 0,234 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai.

b. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.231	.217	2.454
a. Predictors: (Constant), Stres kerja, <i>Burnout</i>				
b. Dependent Variable: Motivasi kerja				

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel *Model summary* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,480 yang menunjukkan adanya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R *Square* sebesar 0,231 menunjukkan bahwa variabel *burnout* dan stres kerja mampu menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 23,1%, sedangkan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Sementara itu, nilai *adjusted R Square* sebesar 0,217 menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen setelah disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam model penelitian. Adapun nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 2,454 menunjukkan tingkat kesalahan dalam memprediksi variabel dependen, di mana semakin kecil nilainya maka model regresi akan semakin baik dalam memprediksi data penelitian.

c. Uji parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dalam analisis regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari setiap variabel. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 17 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.328	.972		41.509	.000
	Burnout	.372	.066	1.096	5.633	.000
	Stres kerja	-.234	.052	-.880	-4.521	.000
a. Dependent Variable: Motivasi kerja						

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *burnout* (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,633 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,372 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *burnout* akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,372 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Dengan demikian berarti **H1 diterima**
2. variabel stres kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar -4,521 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y). Nilai koefisien regresi sebesar -0,234 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja

akan menurunkan motivasi kerja sebesar 0,234 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.dengan demikian **H2 diterima**.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa *burnou* tmemiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai.

d. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh simultan dari seluruh variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.087	2	101.043	16.781	.000 ^b
	Residual	674.400	112	6.021		
	Total	876.487	114			
a. Dependent Variable: Motivasi kerja						
b. Predictors: (Constant), Stres kerja, <i>Burnout</i>						

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,781 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y). dengan

demikian, model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian **H3 diterima**.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Burnout* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t, Variabel *burnout* (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,633 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,372 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan *burnout* dapat meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,372 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kelelahan dan tekanan kerja yang dialami masih dapat mendorong mereka untuk tetap menyelesaikan tugas serta mempertahankan tanggung jawab pekerjaan sehingga motivasi kerja tetap meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruth Anatasia Siregar (2021) yang menyatakan bahwa *burnout* memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja, di mana semakin tinggi *burnout* maka diikuti perubahan pada tingkat motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam bekerja.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung dari stres kerja (X2) sebesar -4,521 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara persial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar -0,234 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja akan menurunkan motivasi kerja pegawai sebesar 0,234 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karena tekanan pekerjaan dapat mengurangi semangat dan fokus dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlina Sitompul dan Nurmala Sari (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga stres kerja perlu dikelola dengan baik oleh instansi.

3. Pengaruh *Burnout* dan Stres kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa *burnout* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* dan stres kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dengan demikian, perubahan pada tingkat *burnout* dan stres kerja akan berdampak tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang menimbulkan tekanan, kelelahan, dan tuntutan pekerjaan tertentu dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Pegawai yang mampu mengelola tekanan kerja dengan baik akan tetap memiliki motivasi dalam bekerja, sedangkan stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yanti Rizki Sustriawati, Sulaimah, dan Santi Nururly (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, penelitian Ruth Anatasia Siregar (2021) juga menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan kondisi kerja pegawai agar motivasi kerja tetap terjaga dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV mengenai pengaruh *burnout* dan stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami pegawai masih dapat mendorong pegawai untuk tetap menyelesaikan pekerjaan dan mempertahankan tanggung jawab kerja sehingga motivasi kerja tetap meningkat. Dengan demikian, *burnout* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka motivasi kerja pegawai akan mengalami penurunan. Tekanan pekerjaan dan tuntutan kerja yang berlebihan dapat memengaruhi semangat serta dorongan pegawai dalam bekerja.
3. *Burnout* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab

pekerjaan.

4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa *burnout* dan stres kerja mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 23,1%, sedangkan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
5. Model penelitian yang digunakan telah terbukti valid dan reliabel. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *burnout*, stres kerja, dan motivasi kerja memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulisan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait maupun peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Puskesmas Tembilahan Hulu diharapkan dapat mengelola beban kerja pegawai secara lebih proporsional serta memberikan dukungan yang dapat membantu pegawai mengendalikan kondisi emosional agar tekanan pekerjaan tidak meningkatkan risiko *burnout*.
2. Pihak manajemen diharapkan melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja sehingga pegawai tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan dan dapat menyelesaikan tugas secara optimal.
3. Atasan diharapkan memberikan arahan yang jelas, konsisten, dan terkoordinasi agar pegawai tidak menerima instruksi yang berbeda-beda

sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif.

4. Puskesmas Tembilahan Hulu diharapkan memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab setiap pegawai agar tidak terjadi kebingungan dalam pelaksanaan pekerjaan serta meningkatkan kerja sama antar pegawai.
5. Pegawai diharapkan terus meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.
6. Pegawai diharapkan terus mempertahankan dan meningkatkan komitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas melalui peningkatan kompetensi, kedisiplinan, dan profesionalisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Asruni, and Neisya Saliza Gifariani. 2021. "Analisis Pengaruh Faktor Burnout Syndrome: Individual Effort Factors, OrganizaTY - JOUR T1 - Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability A1-Schaufeli, Wilmar B A1 - Desart, Steffie A1 - De Witte, Hans JO- International Journal ." *Kindai* 17(1): 137–41. doi:10.35972/kindai.v17i1.574.
- Budhiarto, Andry. 2023. "Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Motivasi Kerja." 12(03): 661–74. <https://doi.org/10.22437/jmk.v12i03.24199>.
- Diah, Yuliansyah M, Lina Dameria Siregar, and Nyimas Dewi Murnila Saputri. 2021. "Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul Dalam Tatanan Normal Baru Bagi Pelaku UMKM Di Kota Palembang." *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services* 2(1): 67–76.
- Diantanti, Novita Putri, Fandu Dyangga Pradeta, and Vani Natasya. 2022. "Pengaruh Harga Dan Keragaman Produk Terhadap Keputusan Pembelian The Effect of Price and Product Diversity for Purchase Decisions." 11(2): 73–80.
- Ekawarna, Ekawarna. 2018. "Manajemen Konflik Dan Stres."
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23."
- Hessels, Jolanda, Cornelius A Rietveld, and Peter van der Zwan. 2017. "Self-Employment and Work-Related Stress: The Mediating Role of Job Control and Job Demand." *Journal of Business Venturing* 32(2): 178–96.
- Kurniawati, Fitri, and Karona Cahya Susena. 2024. "Article The Influence of Work Stress , Burnout , and Work Motivation on the Performance of Hospital Nurses in Bengkulu City." *American Journal of Management Practice*: 40–53.
- Lubis, Adelina Fitry R. 2024. "Cantaka : Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen Hubungan Antara Stres Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Indonesia Cantaka : Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen." 1: 23–26.
- Maslach, Christina, and Michael P Leiter. 2016. "Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry." *World psychiatry* 15(2): 103–11.
- Maslach, Christina, and Michael P Leiter. 2022. *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs*. Harvard University Press.
- Maulana, A. 2021. *Human Capital*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI).
- Nagle, Evija, Inguna Griskevica, Olga Rajevska, Andrejs Ivanovs, Sandra

- Mihailova, and Iluta Skruzkalne. 2024. "Factors Affecting Healthcare Workers Burnout and Their Conceptual Models: Scoping Review." *BMC psychology* 12(1): 637.
- Nassaji, Hossein. 2015. "Qualitative and Descriptive Research: Data Type versus Data Analysis." *Language teaching research* 19(2): 129–32.
- Organization, World Health. 2020. *Laboratory Testing for 2019 Novel Coronavirus (2019-NCoV) in Suspected Human Cases: Interim Guidance, 17 January 2020*. World Health Organization.
- Puji Melasi1, Catharina Dwiana Wijayanti2. 2023. "Literature Review Faktor Individu, Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kejadian Burnout Syndrome Dan Kepuasan Kerja Perawat." *journal of Management and Bussines (JOMB)* 5: 167–86. doi:<https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.8182>.
- Putri, Baiq Veni Fidia Mandasari, Emmy Amalia, and Dian Puspita Sari. 2021. "Hubungan Antara Burnout Dan Kualitas Tidur Dengan Prestasi Akademik Mahasiswa Kedokteran Universitas Mataram." *Prosiding Saintek* 3: 282–92.
- Rifai'i A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widiya Bhakti persada bandung.
- Robbins, Stephen P, and Mary Coulter. 2016. "Manajemen, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P." *Jakarta: Erlangga*.
- Rotenstein, Lisa S, A Jay Holmgren, Michael J Healey, Daniel M Horn, David Y Ting, Stuart Lipsitz, Hojjat Salmasian, Richard Gitomer, and David W Bates. 2022. "Association between Electronic Health Record Time and Quality of Care Metrics in Primary Care." *JAMA Network Open* 5(10): e2237086–e2237086.
- Ryan, Richard M, and Edward L Deci. 2020. "Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions." *Contemporary educational psychology* 61: 101860.
- Sanjaya, Rhama Agung, Habbi Firlana, and Mas Budi Priyatno. 2025. "Faktor Motivasi Kerja Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai Sektor Publik Di Indonesia." *Jurnal Lentera Bisnis* 14(2): 2022–38. doi:[10.34127/jrlab.v14i2.1571](https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571).
- Santoso, Windu, and Duwi Basuki. 2023. "Analisis Stress Kerja, Beban Kerja, Kompensasi Finansial, Job Satisfaction Dengan Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Umum Anwar Medika."
- Saputro, Arie Hendra. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*.
- Sari, Monica Susi Diatma. 2023. "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress

Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kelurahan Pakahan Dan Plawikan Kecamatan Jogonalan.”

- Schaufeli, Wilmar B, Steffie Desart, and Hans De Witte. 2020. “Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability.” *International journal of environmental research and public health* 17(24): 9495.
- Sehangunaung, Greissela Anggriani, Silvya L Mandey, and Ferdy Roring. 2023. “Analisis Pengaruh Harga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Pengguna Aplikasi Lazada Di Kota Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11(3): 1–11.
- Setyawati, Novita Wahyu, Nur Ade Aryani, and Endah Prawesti Ningrum. 2018. “Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3(3): 405–12.
- Simbolon, Monalisa, and Masyitoh Bashabih. 2023. “Burnout and Contributing Factors to Burnout Among Indonesian Healthcare Workers Before and During COVID-19 Pandemic.” *Jurnal Psikiatri Surabaya* Vol 12(2).
- Sugiarto, Agus, and Ayuk Widya Nanda. 2020. “Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal ilmu sosial dan humaniora* 9(2): 276–88.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- Suryani, N Lilis. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2(1): 92–108.
- Syahputra, Wisnu, and M. Abdi Dzil Ikham. 2024. “Pengaruh Burnout dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Flexible Work Arrangement.” 3(2): 379–89.
- Tambuwan, Euvangelia, and Riana Sahrani. 2023. “Hubungan Antara Tuntutan Kerja Dan Burnout Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z Di DKI Jakarta.” *Journal on Education* 5(2): 3580–92.
- Tapaktuan, Syariah Indonesia, Rosi Rauziqmi, Yeni Absah, and Rahim Matondang. 2025. “The Influence of Work Stress and Physical Work Environment on Employee Performance Through Work Motivation Among Marketing Employees at Bank.” 3(1): 132–38.
- Umpung, Festy Debora, Junita Maja Pertiwi, Grace Ester, and Caroline Korompis. 2020. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19.” *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine* 1: 18–27.

- Widyaningrum, Dwi Aristy, Audia Junita, and Winda Ardiani. 2023. "Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi Dan Stres Kerja Pada Kecenderungan Pindah Kerja Dimoderasi Kejenuhan Kerja." *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 4(2): 59–70. doi:10.38076/ideijeb.v4i2.178.
- Yuninda, Evangelia. 2025. "Influence of Workload and Work Stress on Motivation and Performance of Outpatient Nurses in Region C." : 1031–38. doi:10.37641/jimkes.v11i2.3243.

LAMPIRAN

Saya Dania Fitri dengan NIM 101221010068 adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri yang sedang melakukan penelitian untuk menyusun skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Burnout* dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu.

Kosioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/I untuk mengisi kusioner ini secara jujur dan sesuai dengan pengalaman dan pandangan pribadi. Atas partisipasinya, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

A. Intruksi penelitian

1. Pilihlah jawaban pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan indikator yang tertera.
2. Setiap pernyataan-pernyataan hanya dapat dipilih satu jawaban
3. Silahkan jawab yang paling sesuai dengan kondisi yang anda alami sesuai dengan indikator pada kolom tabel dibawah ini. Setiap pernyataan dibawah menggunakan 5 pilihan jawaban berdasarkan skala likert, sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Cukup Setuju (CT)

Setuju (S)

Sangat setuju (SS)

B. Pernyataan kusioner

No	Pertanyaan	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
Burnout (X1)						
Kelelahan						
1.	Saya kadang merasa sedikit lelah setelah menyelesaikan tugas harian di puskesmas.					
2.	Saya merasa pekerjaan saya menuntut energi yang lebih besar.					
Jarak Mental						
3.	Saya kadang tetap memikirkan pekerjaan meskipun sudah dirumah.					
4.	Saya butuh waktu untuk memulihkan semangat sebelum mulai bekerja kembali.					
Gangguan kognitif						
5.	Saya berusaha tetap fokus dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya.					
6.	Saya mengalami kesulitan berkonsentrasi saat menjalankan tugas pekerjaan.					
Gangguan emosional						
7.	Tekanan pekerjaan terkadang mempengaruhi kondisi emosional saya.					
8.	Saya merasa sulit mengendalikan emosi saat bekerja.					
Distress psikologis						

9.	Kadang saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
10.	Saya membutuhkan waktu untuk menenangkan diri setelah menghadapi pekerjaan yang berat.					

No	Pertanyaan	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
Stres kerja (X2)						
Beban Kerja berlebihan						
1.	Saya merasa tugas yang diterima terlalu banyak untuk diselesaikan tepat waktu.					
2.	Saya sering merasa kelelahan karena beban kerja yang berat.					
Tekanan Waktu						
3.	Saya sering merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Waktu kerja yang tersedia terasa tidak cukup untuk menyelesaikan semua tugas.					
Konflik Peran Dan Tanggung Jawab						
5.	Pembagian tugas dengan rekan kerja terkadang belum berjalan dengan jelas.					
6.	Saya kadang menerima arahan yang berbeda dari atasan, dan berusaha menyesuaikan dengan pekerjaan.					
Kurangnya Dukungan Sosial						
7.	Dukungan dari rekan kerja berperan penting dalam membantu menyelesaikan pekerjaan.					

8.	Saya merasa terbantu ketika mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Reaksi Emosional Negatif						
9.	Saya merasa mudah cemas atau tegang ketika bekerja.					
10.	Saya sering merasa gelisah karena tekanan pekerjaan.					

No	Pertanyaan	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
Motivasi Kerja (Y)						
Kebutuhan Berprestasi						
1.	Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas.					
2.	Saya merasa terdorong untuk berprestasi dalam pekerjaan.					
Tanggung Jawab Terhadap Tugas						
3.	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan.					
4.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
Penghargaan Atas Hasil Kerja						
5.	Penghargaan atas hasil kerja meningkatkan semangat saya dalam bekerja					
6.	Apresiasi dari atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
Kesempatan Berkembang						

7.	Saya memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja.					
8.	Saya semangat mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja.					
Kondisi Dan Lingkungan Kerja						
9.	Kondisi tempat kerja mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.					
10.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja.					

C. Tabel Tabulasi

No	Karakteristik responden															
	Nama	Jenis kelamin	Usia	Status kepegawaian	Lama bekerja	Burnout (X1)										
						X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah
1						2	1	4	3	5	2	2	1	3	4	27
2						5	5	4	5	5	3	5	2	4	3	41
3						2	1	2	3	5	1	2	3	2	3	24
4						1	2	5	3	2	1	1	1	3	2	21
5						1	2	3	2	3	2	1	2	4	4	24
6						2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	21
7						2	2	4	4	5	2	2	2	5	4	32
8						2	1	1	2	4	2	1	2	2	2	19
9						2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	19
10						1	2	3	2	4	2	1	2	4	5	26
11						2	1	2	4	5	4	5	3	1	2	29
12						5	5	4	3	5	2	4	1	3	3	35
13						1	2	4	3	5	1	2	1	4	4	27
14						4	3	1	5	3	2	4	2	2	3	29
15						5	5	5	3	4	2	5	1	5	5	40
16						5	4	5	5	5	2	5	1	3	2	37
17						4	5	4	4	5	1	3	2	4	4	36
18						5	5	4	4	5	2	4	2	3	3	37
19						3	4	5	4	5	2	5	2	2	4	36
20						3	5	4	3	4	2	5	1	3	3	33
21						4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	43
22						4	5	4	3	5	4	5	4	1	1	36
23						2	1	2	1	2	1	3	2	5	4	23
24						2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	20
25						2	2	1	3	2	1	2	2	4	2	21
26						3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	21
27						2	2	1	3	2	1	3	2	3	3	22
28						1	2	1	1	2	1	3	2	4	4	21
29						2	2	1	2	1	3	2	3	3	3	22
30						1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	17
31						4	4	5	4	5	1	1	2	5	5	36
32						5	5	5	4	4	1	2	3	3	3	35
33						4	4	5	5	5	1	2	2	4	4	36
34						5	4	4	5	5	2	1	2	1	2	31
35						5	4	4	5	4	1	2	2	3	3	33
36						5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	42
37						3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	24
38						5	5	5	4	5	2	2	2	3	3	36
39						5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	43
40						5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	43
41						4	3	2	2	4	2	1	2	3	3	26
42						3	4	2	2	4	2	3	2	4	4	30
43						5	3	4	2	4	2	1	2	2	2	27
44						4	3	2	2	5	2	2	1	3	3	27
45						4	4	2	1	4	2	2	1	4	4	28
46						4	4	2	1	4	2	2	1	3	3	26
47						4	4	2	2	4	2	2	1	5	4	30
48						4	3	2	1	4	2	1	2	2	3	24
49						4	1	5	5	5	2	4	4	3	3	36
50						4	4	2	1	4	2	2	1	4	4	28

51						5	4	5	4	5	2	1	4	3	3	36
52						5	4	5	4	2	5	4	4	1	2	36
53						4	5	4	4	4	2	5	2	4	4	38
54						4	5	4	5	4	5	2	2	3	3	37
55						3	3	5	4	5	2	3	2	2	2	31
56						5	5	4	4	5	1	5	2	3	3	37
57						4	5	4	5	4	1	4	2	4	4	37
58						4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	43
59						4	5	4	5	4	2	4	1	3	3	35
60						4	5	4	4	5	2	5	2	4	4	39
61						5	5	4	5	4	5	4	4	2	3	41
62						5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	41
63						4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
64						5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	44
65						5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
66						3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	23
67						5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	42
68						2	2	4	3	5	1	2	1	3	3	26
69						5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
70						5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	42
71						5	5	5	4	4	5	4	5	1	1	39
72						5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
73						3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	29
74						4	4	5	4	5	2	4	5	2	3	38
75						2	1	2	2	1	2	1	1	3	3	18
76						1	2	2	1	2	2	1	1	4	4	20
77						2	2	1	2	1	2	2	1	5	5	23
78						2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	19
79						2	1	2	1	1	2	1	2	4	4	20
80						2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	16
81						2	1	1	2	1	2	2	1	3	3	18
82						2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	23
83						2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	18
84						5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	42
85						5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	43
86						4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	42
87						4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	42
88						5	5	4	3	4	4	4	5	2	3	39
89						2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
90						4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	43
91						4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	42
92						4	5	4	3	4	5	4	4	1	2	36
93						5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	45
94						2	1	1	1	3	1	2	1	3	3	18
95						4	2	4	5	4	2	4	3	2	2	32
96						3	2	5	3	5	2	3	1	3	3	30
97						5	3	4	4	5	2	4	3	4	4	38
98						4	2	4	4	5	2	4	3	5	3	36
99						4	1	4	4	5	2	4	2	3	2	31
100						4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	35
101						4	2	4	5	5	2	4	3	2	2	33
102						5	2	4	4	5	2	4	3	3	3	35
103						3	3	2	3	4	2	1	1	4	4	27
104						4	2	4	4	5	2	4	3	3	3	34
105						4	2	4	4	5	2	4	3	5	3	36
106						4	2	4	4	5	2	4	3	2	4	34
107						3	3	4	3	5	2	3	1	3	3	30
108						2	2	2	2	5	2	2	2	5	4	28
109						5	4	5	5	4	5	4	4	2	2	40
110						5	5	5	5	5	4	2	2	3	3	39
111						5	4	3	2	4	2	2	1	4	4	31
112						4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	41
113						5	4	5	5	5	1	2	1	1	1	30
114						5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
115						2	2	4	4	5	2	2	2	3	3	29

No	Karakteristik responden															
	Nama	Jenis kelamin	Usia	Status kepegawaian	Lama bekerja	Stres Kerja (X2)										
						X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Jumlah
1						2	1	2	2	1	2	4	5	2	1	22
2						3	5	3	2	5	5	5	5	2	3	38
3						2	2	1	2	2	4	5	4	2	2	26
4						1	2	3	2	1	2	3	4	5	4	27
5						2	1	2	1	2	2	3	4	2	1	20
6						2	1	2	1	2	2	2	4	2	1	19
7						2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	24
8						3	2	1	1	1	2	3	2	1	2	18
9						2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	17
10						3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	16
11						4	5	5	3	5	2	1	3	4	5	37
12						4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	42
13						2	2	1	2	2	4	5	5	1	1	25
14						5	2	4	3	5	5	4	5	3	4	40
15						5	5	5	3	5	4	3	3	4	5	42
16						5	5	4	5	3	2	4	5	5	4	42
17						4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	45
18						4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	41
19						4	4	3	2	2	5	5	3	1	3	32
20						5	4	2	2	3	3	2	4	2	3	30
21						4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	43
22						5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	44
23						3	3	2	1	2	2	3	1	2	2	21
24						2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	18
25						1	3	3	1	2	2	1	2	3	1	19
26						1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	19
27						1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	17
28						1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	19
29						2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	17
30						1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	17
31						4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
32						2	4	2	2	1	5	5	1	3	5	30
33						4	5	3	2	1	4	4	5	5	5	38
34						5	4	5	2	1	4	4	5	3	4	37
35						4	4	4	2	2	3	4	5	4	4	36
36						5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
37						2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22
38						5	4	4	4	4	3	5	5	3	5	42
39						5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	44
40						5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
41						2	2	1	2	2	2	4	5	2	2	24
42						2	1	2	2	1	2	4	5	2	2	23
43						2	2	1	2	1	2	4	4	2	1	21
44						2	2	1	2	1	2	4	4	2	2	22
45						3	4	2	1	2	2	4	4	2	1	25
46						2	1	2	2	1	2	4	4	2	1	21
47						4	3	2	2	1	2	4	4	2	1	25
48						2	1	2	2	2	1	4	5	2	2	23
49						5	5	2	3	5	2	5	5	2	2	36
50						4	4	2	1	2	2	4	4	2	1	26

51						5	4	4	5	5	2	4	5	4	2	40
52						4	5	4	5	4	2	5	4	4	5	42
53						4	5	4	1	1	5	4	4	5	1	34
54						5	4	4	1	4	5	2	4	2	4	35
55						3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	26
56						4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
57						5	4	2	1	4	5	5	4	5	2	37
58						4	5	4	5	4	5	2	2	5	4	40
59						4	5	3	1	4	4	4	5	2	2	34
60						5	2	1	4	5	2	5	4	2	5	35
61						5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
62						5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
63						5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
64						5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
65						5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
66						3	2	2	2	2	3	4	4	2	2	26
67						4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	45
68						2	2	1	3	2	2	4	5	1	1	23
69						5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
70						5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
71						5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
72						5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
73						3	3	3	2	2	3	5	4	2	2	29
74						4	5	4	5	4	5	2	2	5	4	40
75						2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	18
76						2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	16
77						2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	15
78						2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	15
79						1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	15
80						2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	16
81						2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	16
82						3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	27
83						2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	15
84						3	2	5	4	5	4	4	5	5	4	41
85						4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
86						5	3	4	5	5	3	5	4	4	5	43
87						1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	43
88						4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	42
89						2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22
90						4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
91						4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	43
92						5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	46
93						5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	43
94						1	2	2	1	1	1	4	4	1	1	18
95						4	4	2	4	5	2	4	4	2	2	33
96						3	2	2	2	3	3	5	5	2	2	29
97						5	4	3	4	5	2	4	4	2	2	35
98						4	4	2	3	5	2	4	4	2	2	32
99						4	4	2	3	5	2	4	4	2	1	31
100						4	4	2	3	5	2	4	4	2	2	32
101						4	5	2	3	5	2	4	5	2	2	34
102						4	4	3	3	5	2	4	4	2	1	32
103						2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22
104						4	5	2	3	5	2	4	4	1	2	32
105						4	4	2	3	5	2	4	4	2	2	32
106						4	5	3	3	5	2	4	4	2	2	34
107						3	2	2	2	3	3	5	5	1	1	27
108						2	2	2	2	2	2	5	4	2	2	25
109						4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
110						2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	26
111						2	2	1	2	1	2	3	4	2	1	20
112						4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	41
113						3	4	1	5	4	1	5	5	2	2	32
114						5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
115						2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	24

No	Karakteristik responden															
	Nama	Jenis kelamin	Usia	Status kepegawaian	Lama bekerja	Motivasi Kerja (Y)										Jumlah
						Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1						5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
2						5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
3						5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
4						5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
5						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6						4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	42
7						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8						4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	42
9						4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	41
10						4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	42
11						4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	43
12						5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
13						5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
14						5	4	5	5	4	3	4	4	5	3	42
15						5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	45
16						4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	45
17						5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
18						5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	46
19						4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	42
20						4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	43
21						5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	43
22						4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	43
23						4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
24						5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	44
25						4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
26						4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
27						4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	44
28						4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	43
29						4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	41
30						4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	44
31						4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
32						4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42
33						5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	45
34						4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
35						5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	44
36						4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
37						4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38						5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	45
39						4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	42
40						5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	44
41						4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
42						4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
43						4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
44						4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
45						4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
46						4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
47						4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
48						4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
49						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50						4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44

51						5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
52						4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
53						4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
54						4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
55						5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
56						5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
57						5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
58						5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
59						4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
60						4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
61						5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
62						5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
63						5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
64						5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
65						5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
66						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67						4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	43
68						5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
69						4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
70						4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
71						5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
72						5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
73						4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
74						5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
75						3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	41
76						4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	42
77						4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	43
78						4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	41
79						4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45
80						4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	40
81						4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	43
82						4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83						3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
84						5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	44
85						5	5	5	3	4	4	4	5	3	5	43
86						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87						4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
88						4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
89						3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
90						4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
91						5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	44
92						4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	41
93						5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	45
94						4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	44
95						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
96						4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	43
97						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
98						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
99						4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
100						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
101						5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
102						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
103						4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
104						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
105						4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
106						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
107						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
108						4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	45
109						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
110						4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
111						4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
112						5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
113						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
114						5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
115						5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48

BIODATA SINGKAT PENULIS

Nama Lengkap : Dania Fitri
Tempat Tanggal Lahir : Padang Pariaman, 13 Februari 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Mahasiswa
Agama : Islam
E-mail : daniafitri34@gmail.com
No Telp/Wa : 0852-6461-8640



Riwayat pendidikan :

1. SD : SDN 003 Tembilahan Hulu Tahun 2010-2016
2. SMP : SMPN 1 Tembilahan Hulu Tahun 2016-2019
3. SMA : SMKN 1 Tembilahan Tahun 2019-2022
4. Pendidikan sarjana : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri
UNISI (Manajemen SDM) Tahun 2022-2026

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1 repository.unisi.ac.id
Internet

1179 words — 5%

EXCLUDE QUOTES	ON	EXCLUDE SOURCES	< 3%
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	ON	EXCLUDE MATCHES	OFF