

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PUSKESMAS DINOYO MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

EVI RHOUDHOTUL ZANNAH

NIM: 17510177

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PUSKESMAS DINOYO MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

EVI RHOUDHOTUL ZANNAH

NIM: 17510177

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *BURNOUT* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS DINOYO MALANG

SKRIPSI

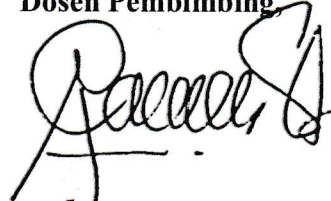
Oleh:

EVI RHOUDHOTUL ZANNAH

NIM: 17510177

Telah disetujui pada tanggal 16 Juni 2022

Dosen Pembimbing



Rini Safitri, SE., MM., MBA
NIP. 19930328201903 2 016

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *BURNOUT* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS DINOYO MALANG

SKRIPSI

Oleh:

EVI RHOUDHOTUL ZANNAH

NIM: 17510177

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 24 Juni 2022

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji :
Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311292020121005

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris :
Rini Safitri, SE.,MM.,MBA
NIP. 199303282019032016

3. Penguji Utama :
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIPT. 201910011579

Tanda Tangan

()

()

()

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi,

Muhammad Sulhan, SE., MM.
NIP. 197406042006041002



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Evi Rhoudhotul Zannah
NIM : 17510177
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Univeritas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH *BURNOUT* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS DINOYO MALANG

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Juni 2022

Hormat saya,

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular postage stamp. The stamp is yellow and red, featuring the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and '20'. The serial number '2F835AJX891822336' is visible at the bottom of the stamp.

Evi Rhoudhotul Zannah

NIM: 17510177

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang maha kuasa tak pernah henti untuk saya panjatkan atas kekuasaan yang diberikan, rahmat serta ridhonya yang tak terhingga sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat dan lancar.

Untuk yang Kusayangi dan Kucintai

Ibunda tercinta Wiwik Khafidhotul Ilma, Ayahanda tercinta H. Syafii, dan kedua kakak laki-laki saya Muhammad Khafidin dan Alwi Basori, yang selalu memberi semangat, bantuan, dan arahan di situasi apapun. Semoga Allah SWT terus melindungi dan membahagiakan ibu, ayah, kedua saudara laki-laki saya, selalu dan selamanya.

MOTTO

“It’s okay to start over. And over. And over”

–

“Progress is better than Perfection”

–

“It always starts with a small step. Gak perlu cepat, yang penting konstan. When we focus on what we’re doing, the world will attention to us.

Ingat. Langkah kecil yang sering.”

-Tsana

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT., karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Burnout* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Dinoyo Malang”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yaitu Din al-Islam.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, Allah SWT., yang senantiasa memberikan rahmat, hidayah, serta rezeki dengan memperlancar proses pengerjaan skripsi saya.
2. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Sulhan, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Rini Safitri, SE., MM., MBA, selaku Dosen Pembimbing peneliti yang telah membimbing dengan sabar, memberikan saran, dan masukan berharga, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Orang tua peneliti, Wiwik Khafidhotul Ilma dan H. Syafii, yang telah memanjatkan doa yang tulus setiap harinya, sehingga penelitian ini selalu diberi kelancaran oleh Allah SWT. serta kedua kakak laki-laki peneliti yang telah memberikan bantuan yang tulus, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Sahabat-sahabat peneliti, Sabrina Gabriella, Ryke Ayuningtyas, Erika Indah Permatasari, Adelia C Indira, Aimmatul Husna, Rofilah Dyah Arisa, Nafilah Inas Athaya, Suci Chumairo Sukmawati, Aliza Rhoudhotul Jannah, dan Alfira Nor Amalia, yang selalu mendukung peneliti dan memberi masukan yang membangun ketika peneliti merasa kesulitan.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen (ELEMENT) angkatan 2017 yang selalu menjadi partner untuk berproses dalam perjalanan menimba ilmu ini dan selalu bahu-membahu membantu, dan tak lupa saling mendoakan satu sama lain.
10. Para Ibu Bapak karyawan Puskesmas Dinoyo yang telah bersedia meluangkan waktunya, menerima, dan membantu penulis melaksanakan penelitian ini.
11. Serta seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi masyarakat yang membutuhkan. Aamiin ya Rabbal 'Aalamiin.

Malang, 17 Juni 2022

Peneliti,

Evi Rhoudhotul Zannah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	xv
ABSTRAK BAHASA INGGRIS.....	xvi
ABSTRAK BAHASA ARAB.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Kajian Teori.....	19
2.2.1 <i>Burnout</i>	19
2.2.1.1 Pengertian <i>Burnout</i>	19
2.2.1.2 Dimensi <i>Burnout</i>	20
2.2.1.3 Faktor-faktor <i>Burnout</i>	21
2.2.1.4 Dampak <i>Burnout</i>	21
2.2.1.5 <i>Burnout</i> dalam Perspektif Islam.....	22
2.2.2 <i>Locus of Control</i>	24
2.2.2.1 Pengertian <i>Locus of Control</i>	24
2.2.2.2 Faktor-faktor <i>Locus of Control</i>	25
2.2.2.3 Indikator <i>Locus of Control</i>	26
2.2.2.4 <i>Locus of Control</i> dalam Perspektif Islam.....	27
2.2.3 Motivasi Kerja.....	30
2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	30
2.2.3.2 Teori Motivasi Kerja.....	31
2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	33
2.2.3.4 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	34
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	35
2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	35
2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	36
2.2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	39
2.2.4.4 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	40

2.2.4.5 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam.....	41
2.3 Kerangka Konseptual.....	42
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	43
2.4.1 Hubungan <i>Burnout</i> dengan Kinerja Karyawan.....	43
2.4.2 Hubungan <i>Locus of Control</i> dengan Kinerja Karyawan....	43
2.4.3 Hubungan <i>Burnout</i> dengan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Intervening.....	44
2.4.4 Hubungan <i>Locus of Control</i> dengan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Intervening.....	45
2.4.5 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	45
2.5 Model Hipotesis.....	46
2.6 Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	48
3.2 Lokasi Penelitian.....	49
3.3 Populasi dan Sampel.....	49
3.3.1 Populasi.....	49
3.3.2 Sampel.....	49
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.5 Jenis Data.....	50
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.6.1 Kuesioner.....	51
3.6.2 Studi Pustaka.....	51
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	51
3.8 Metode Pengukuran.....	54
3.9 Uji Instrumen.....	54
3.9.1. Uji Validitas.....	54
3.9.2. Uji Reliabilitas.....	55
3.10 Metode Analisis Data.....	56
3.10.1 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.10.2 Model Struktural.....	57
3.10.3 Uji Mediasi.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Hasil Penelitian.....	60
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
4.1.1.1 Profil Puskesmas Dinoyo.....	60
4.1.1.2 Visi dan Misi Puskesmas Dinoyo.....	62
4.1.1.3 Struktur Organisasi Puskesmas Dinoyo.....	63
4.1.1.4 Keadaan Geografis Puskesmas Dinoyo.....	63
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	64
4.1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.1.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.1.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
4.1.2.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan	

Posisi atau Unit Kerja.....	66
4.1.2.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	67
4.1.2.6 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	67
4.1.3 Dekripsi Variabel Penelitian.....	68
4.1.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Burnout</i>	68
4.1.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Locus of Control</i>	69
4.1.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	70
4.1.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	70
4.1.4 Uji Instrumen Penelitian.....	71
4.1.4.1 Uji Validitas.....	71
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	73
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	73
4.1.5.1 Uji Linieritas.....	73
4.1.6 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	74
4.1.6.1 Model Pengukuran (Outer Model).....	75
4.1.6.2 Model Struktural (Inner Model).....	78
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
4.2.1 <i>Burnout</i> Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.2.2 <i>Locus of Control</i> Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.....	89
4.2.3 Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	92
4.2.4 <i>Burnout</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.....	94
4.2.5 <i>Locus of Control</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.....	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Kesimpulan.....	98
5.2 Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN-LAMPIRAN	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Wilayah Kerja Puskesmas Dinoyo Tahun 2022.....	6
Tabel 1.2 Jumlah Sumberdaya Manusia Puskesmas Dinoyo Tahun 2022.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.2 Skala Likert.....	52
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel. 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Unit Kerja..	62
Tabel 4.5 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir..	63
Tabel 4.6 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	63
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Burnout</i> (X1).....	64
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Locus of Control</i> (X2).....	65
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	66
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z).....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas (Outer Loading).....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas.....	70
Tabel 4.14 Nilai Convergent Validity <i>Burnout</i> (X1).....	71
Tabel 4.15 Nilai Convergent Validity <i>Locus of Control</i> (X2).....	72
Tabel 4.16 Nilai Convergent Validity Kinerja Karyawan (Y).....	72
Tabel 4.17 Nilai Convergent Validity Motivasi Kerja (Z).....	73
Tabel 4.18 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	74

Tabel 4.19 Nilai Akar <i>Average Varian Extracted</i> (AVE).....	75
Tabel 4.20 Nilai Akar <i>Composite Reliability</i>	76
Tabel 4.21 Nilai R-Square.....	76
Tabel 4.22 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung.....	79
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.....	80
Tabel 4.24 Hasil Uji Sobel Test.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	41
Gambar 2.2 Model Hipotesis.....	44
Gambar 3.1 Model Struktural.....	55
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Hipotesis.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 5 : Hasil Uji Menggunakan SmartPLS
- Lampiran 6 : Hasil Uji Sobel Test
- Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 8 : Biodata Peneliti
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 10 : Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Zannah, Evi Rhoudhotul. SKRIPSI. 2022. “Pengaruh *Burnout* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Vraiabel Intervening Pada Puskesmas Dinoyo Malang”

Pembimbing: Rini Safitri, SE., MM., MBA

Kata Kunci: Burnout, Locus of Control, Motivasi Kerja, Kinerja

Tenaga kesehatan adalah salah satu profesi yang melayani masyarakat dan bertemu orang lain setiap harinya sehingga membuat mereka harus bisa menjaga kesehatan fisik maupun mental. Terlebih lagi semenjak adanya Pandemi Covid-19, dengan waktu yang lebih singkat dan pekerjaan yang semakin banyak, hal tersebut dapat menyebabkan timbulnya gejala *burnout* (kelelahan fisik dan mental) bagi para tenaga kesehatan. Berdasarkan riset Tim Peneliti dari Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (MKK FKUI) pada tahun 2021 menunjukkan bahwa 83% tenaga kesehatan mengaku mengalami *burnout* (kelelahan mental) tingkat sedang. Untuk itu adanya motivasi untuk semangat bekerja, adanya kendali diri atau *locus of control* yang baik juga harus diperhatikan agar kinerja karyawan tetap terjaga dan meminimalisir resiko terjadinya *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *burnout*, *locus of control*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan bagaimana peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara *burnout* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Alat analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dan menggunakan software SmartPLS. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sample jenuh dengan semua karyawan puskesmas dinoyo dijadikan sebagai sample. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 54 orang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara *burnout* dengan kinerja karyawan, dan motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Zannah, Evi Rhoudhotul. 2022. Thesis. "The Effect of Burnout and Locus of Control on Employee Performance Through Work Motivation as an Intervening Variable on Puskesmas Dinoyo Malang"

Advisor: Rini Safitri, SE., MM., MBA

Keywords: Burnout, Locus of Control, Work Motivation, Employee Performance

Health workers are one of the professions that serve the community and meet others every day so that they must be able to maintain physical and mental health. Moreover, since the Covid-19 Pandemic, with a shorter time and more work, it can cause the onset of burnout symptoms (physical and mental fatigue) for health workers. Based on research by the Research Team from the Master of Occupational Medicine Study Program Faculty of Medicine, University of Indonesia (MKK FKUI) in 2021, it shows that 83% of health workers admitted to experiencing moderate levels of burnout. For this reason, there is motivation for morale to work, the existence of good self-control or locus of control must also be considered so that employee performance is maintained and minimizes the risk of burnout. This study aims to find out how the effect of burnout, locus of control, and work motivation on employee performance and how the role of work motivation as a mediating variable between burnout and locus of control on employee performance.

This research uses a type of quantitative research with an explanatory research approach. The data analysis tool used in this study is Partial Least Square (PLS) and uses SmartPLS software. The sampling technique uses a saturated sample technique with all puskesmas dinoyo employees being used as samples. The sample taken in this study was 54 people. The data collection method in this study used a questionnaire.

The results of this study show that burnout has a significant negative effect on employee performance, locus of control has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance, work motivation is able to mediate the relationship between burnout and employee performance, and work motivation is able to mediate the relationship between locus of control and employee performance.

املستخلص

زانا، إيفي رودهوتول. اطروحه. 2022. "تأثير الإرهاق وموضع التحكم على أداء الموظف مع دافع العمل
"كفر اياييل متدخل في مركز دينويو مالانج الصحي
المشرف: ريني سافيتري MBA، MM، SE،
الكلمات المفتاحية: الإرهاق، موضع السيطرة، دافع العمل، الأداء

العاملون الصحيون هم أحد المهن التي تخدم المجتمع وتلتقي بالآخرين كل يوم حتى يتمكنوا من الحفاظ على الصحة مع وقت أقصر والمزيد من العمل ، يمكن أن يسبب ، Covid-19 البدنية والعقلية. علاوة على ذلك ، منذ جائحة ظهور أعراض الإرهاق (التعب البدني والعقلي) للعاملين الصحيين. استنادا إلى بحث أجراه فريق البحث من برنامج في عام 2021 ، فإنه يظهر أن (MKK FKUI) دراسة ماجستير الطب المهني ، كلية الطب ، جامعة إندونيسيا من العاملين الصحيين يدعون أنهم يعانون من مستويات معتدلة من الإرهاق لهذا السبب ، هناك دافع 83% للروح المعنوية للعمل ، ويجب أيضا مراعاة وجود ضبط النفس الجيد أو موضع التحكم حتى يتم الحفاظ على أداء الموظف ويقلل من خطر الإرهاق. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيفية تأثير الإرهاق وموضع التحكم ودافع العمل على أداء الموظفين وكيف أن دور دافع العمل كمتغير وسيط بين الإرهاق وموضع التحكم على أداء الموظفين يستخدم هذا البحث نوعا من البحث الكمي مع نهج بحثي توضيحي. أداة تحليل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة تستخدم تقنية أخذ العينات تقنية عينة مشبعة SmartPLS. وتستخدم برنامج (PLS) هي المربع الأدنى الجزئي كعينات. كانت العينة المأخوذة في هذه الدراسة 54 شخصا. puskesmas dinoyo مع استخدام جميع موظفي استخدمت طريقة جمع البيانات في هذه الدراسة استبياننا تظهر نتائج هذه الدراسة أن الإرهاق له تأثير سلبي كبير على أداء الموظفين، وموضع السيطرة له تأثير إيجابي على أداء الموظفين، ودافع العمل له تأثير إيجابي على أداء الموظف، ودافع العمل قادر على التوسط في العلاقة بين الإرهاق وأداء الموظف، ودافع العمل قادر على التوسط في العلاقة بين موضع السيطرة وأداء الموظف

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aktivitas sarana kesehatan yang diselenggarakan baik oleh pemerintah maupun swasta seperti rumah sakit atau puskesmas selalu padat dan menjadi hal yang harus selalu sedia setiap hari bagi orang-orang. Rumah sakit, puskesmas dan organisasi kesehatan lainnya yang sejenis diharapkan dapat memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal kepada masyarakat sehingga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan. Keberhasilan rumah sakit atau puskesmas dalam menjalankan fungsinya ditunjukkan dengan adanya mutu pelayanan yang berkualitas oleh pihak rumah sakit.

Mutu pelayanan rumah sakit atau puskesmas sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (SDM). Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Sani (2011: 1) bahwa, “Manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu dari operasi organisasi, karena itu alat secanggih apapun yang dimiliki organisasi tidak akan mempunyai kegunaan, jika peran aktif sumber daya manusia tidak disertakan”. Faktor sumber daya manusia (SDM) pada rumah sakit atau puskesmas dapat meliputi tenaga medis seperti dokter, perawat, dan juga tenaga non medis.

Saat ini seluruh dunia sedang menghadapi masa-masa yang sulit dikarenakan adanya wabah kesehatan yaitu virus yang menyerang berbagai negara yakni *coronavirus disease* atau Covid-19. Covid-19 adalah penyakit yang diakibatkan oleh infeksi virus *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2)*. Penyakit ini dapat menyebabkan gangguan sistem pernapasan, mulai dari gejala yang ringan seperti flu, hingga infeksi paru-paru, seperti pneumonia.

Adanya wabah Covid-19 ini tentunya sangat mempengaruhi pada mobilitas tenaga kesehatan dan memberikan peningkatan beban atau tekanan yang sangat berat terhadap sistem pelayanan kesehatan termasuk di tanah air, khususnya pada tenaga kesehatan. Tanpa adanya wabah Covid-19 saja aktivitas di rumah sakit atau puskesmas sudah padat daripada profesi lainnya, apalagi dengan adanya wabah Covid-19 ini. Tenaga medis pada

rumah sakit atau puskesmas menjadi kewalahan dengan adanya virus Covid-19. Tak hanya itu, aktivitas sehari-hari manusia lainnya seperti ekonomi, pendidikan, dan lain-lain juga ikut terpengaruh. Semua rutinitas manusia berubah total dikarenakan adanya pandemi Covid-19 ini.

Sebagai garda terdepan dalam melawan pandemi Covid-19, tenaga kesehatan tak hanya berisiko dalam aspek kesehatan yang sangat rentan terpapar Covid-19 hingga berisiko mengancam keselamatan jiwa, namun juga berisiko pada kesehatan mental. Dilansir dari laman Fakultas kesehatan Universitas Indonesia, “Lebih dari 100 Dokter dan ratusan tenaga medis lain tercatat meninggal dunia karena terinfeksi Covid-19 pada saat menjalankan tugas pelayanan kesehatan”. Selain itu, kualitas hidup dan produktivitas pelayanan medis tenaga kesehatan juga dipengaruhi oleh kesehatan mental termasuk risiko *burnout syndrome* atau kelelahan mental. Tenaga kesehatan berpotensi mengalami tingkat stres mulai dari rendah, sedang, hingga sangat tinggi.

Dikutip dari artikel KataData.co.id (2021), Tim Peneliti dari Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (MKK FKUI) melakukan riset yang menunjukkan bahwa 83 persen tenaga kesehatan mengaku mengalami *burnout* (kelelahan mental) tingkat sedang. Ketua Tim Peneliti Dr. dr. Dewi Soemarko, MS, SpOK dalam keterangan resminya mengatakan “tingginya risiko *burnout syndrome* ini dapat mengakibatkan efek jangka panjang terhadap kualitas pelayanan medis karena para tenaga kesehatan ini bisa merasa depresi, kelelahan ekstrim bahkan merasa kurang kompeten dalam menjalankan tugas, dan ini tentu berdampak kurang baik bagi upaya kita memerangi Covid-19”. Salah satu yang paling berbahaya dari munculnya *burn out syndrome* pada tenaga kesehatan adalah turunnya rasa percaya diri dan kemampuan mengambil keputusan.

Dari beberapa contoh peristiwa pandemi Covid-19 diatas tentunya juga akan mempengaruhi kualitas SDM di rumah sakit atau puskesmas tersebut. Jika tidak ada strategi atau manajemen yang baik antara SDM dengan pekerjaannya, maka banyaknya pasien atau kasus yang terkonfirmasi terkena virus Covid-19 akan dapat menimbulkan bertambahnya pekerjaan bagi para tenaga kesehatan atau SDM di rumah sakit atau puskesmas tersebut dari biasanya. Jika frekuensi pekerjaan bertambah dan tidak dapat menghadapinya dapat menimbulkan *Burnout*.

Baker et al., (2014) menyebutkan pemahaman mengenai apa itu *burnout*

menurut Freudenberger, yakni keadaan kelelahan mental dan fisik yang disebabkan oleh kehidupan profesional seseorang yang lebih merujuk pada hilangnya motivasi atau insentif serta gagalnya pengabdian seseorang pada suatu hubungan atau tujuan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Jika kita merasa lelah secara mental, kelelahan fisik, serta kelelahan emosional secara terus-menerus yang bisa mengarah pada produktivitas menjadi rendah, itu berarti kita sedang mengalami *burnout*. *Burnout* merupakan situasi yang tidak menguntungkan dan seseorang tidak akan merasa *connect* dengan pekerjaannya ketika terkena *burnout*.

WHO mendefinisikan *burnout* adalah “(a) *feelings of energy depletion or exhaustion; (b) increased mental distance from one’s job, or feelings of negativism or cynicism related to one’s job; and (c) reduced professional efficacy*” *Burnout* juga dapat diartikan sebagai kelelahan kerja baik fisik ataupun mental, kejenuhan, bahkan stress kerja baik ringan maupun berat. *Burnout* tidak bisa di diabaikan saja karena tidak akan selesai dengan sendirinya dan dapat mempengaruhi kinerja para SDM seperti para tenaga kesehatan maupun tenaga non-medis di rumah sakit atau puskesmas.

Seperti salah satu tenaga kesehatan di Puskesmas Dinoyo kota Malang yang merasakan *burnout syndrome* sebelum adanya pandemi Covid-19 atau lebih buruknya setelah adanya Covid-19. Salah satu tenaga kesehatan di puskesmas dinoyo malang menyatakan mengalami lelah dengan pekerjaannya, baik secara fisik maupun mental. Kelelahan fisik yang dialami diantaranya badan pegal-pegal dan pusing. Sedangkan, kelelahan mental yang dirasakan seperti cepat bosan dengan pekerjaan di kantor, ingin cepat pulang, dan stress dengan banyaknya pekerjaan yang semakin bertambah. Gejala-gejala *burnout* seperti ini diceritakan juga dirasakan oleh beberapa tenaga kesehatan lainnya di puskesmas dinoyo. Gejala ini sudah cukup dirasakan sebelum adanya pandemi Covid-19, ditambah dengan adanya pandemi covid-19 semakin meningkatkan gejala-gejala *burnout* yang dirasakan oleh beberapa tenaga kesehatan di puskesmas dinoyo malang.

Tenaga medis seperti perawat atau dokter selalu mengadakan interaksi langsung dengan pasien, keluarga, tim kesehatan dan lingkungannya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan tanggung jawabnya yang pada akhirnya berpotensi menjadi tantangan dan hal ini dapat menjadi sumber stres bagi tenaga medis. Kendati demikian dalam kondisi seperti ini masih ada tenaga perawat yang memiliki keyakinan individu

yang positif dan bersemangat sehingga memiliki tingkat *burnout* yang rendah. Hal ini terkait dengan adanya *locus of control* yang dimilikinya sehingga individu mampu mengendalikan situasi-situasi pekerjaan yang sulit dan tidak pasti.

Locus of Control atau kemampuan kendali Menurut Rotter (Patten, 2005) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya. Selain itu, *locus of control* juga ditelisir dapat menjadi salah satu aspek yang dibutuhkan bagi para SDM di masa ini. Dwinta (2010: 139) *locus of control* adalah cara pandang seseorang tentang apakah dia mampu atau tidak untuk mengendalikan peristiwa yang dialaminya. Karyawan yang memiliki internal *locus of control* akan lebih optimis terhadap apa yang dilakukan dan bagaimana hasilnya nanti. Sedangkan orang dengan eksternal *locus of control* yang lebih kuat cenderung pasrah dan tidak terlalu menuntut diri atas apa saja yang akan terjadi padanya nanti.

Menurut Ridwan (2013), *locus of control* juga berhubungan dengan motivasi, *locus of control* yang berbeda biasanya mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Dalam teori X dan Y yang ditemukan oleh McGregor dalam (Launita, 2011) menyatakan bahwa individu yang memiliki *locus of control* eksternal akan bertipe X dikarenakan mereka tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa agar berprestasi, mereka harus dimotivasi oleh lingkungannya, sedangkan untuk *locus of control* internal akan bertipe Y dikarenakan mereka menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggungjawab, dan dapat menjalankan pengarahan diri.

Rehman et al. (2015, 99) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa pekerja yang memiliki motivasi intrinsik dapat meminimalisir efek *burnout* terhadap kinerjanya. Sedangkan, penelitian Efa dkk (2011) pada perawat di Papua, menyatakan motivasi menjadi salah satu penyebab *burnout*. Sehingga saran yang diberikan untuk meningkatkan motivasi para perawat. Selain itu, dalam penelitian Siregar & Nahumury (2015) menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja. Sementara, penelitian Rosalia dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil dari penelitian tersebut mengenai hubungan motivasi dengan *burnout* dan *locus of control* terhadap kinerja, maka penelitian ini ingin mengambil motivasi untuk diuji kembali sebagai variabel intervening yang mungkin memberikan hasil yang berbeda dan baru.

Motivasi kerja tentunya juga menjadi hal yang krusial bagi para SDM ditengah menjalankan pekerjaannya. Motivasi dapat menjadi pendukung atau *reminder* yang melekat pada diri SDM itu sendiri untuk tetap melakukan yang terbaik dan semaksimal mungkin dalam bekerja. Malthis (2006) dalam (Agung et al., 2017) menyatakan bahwa keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan adalah pengertian dari motivasi. Sumber daya manusia melakukan suatu pekerjaan pasti didukung dengan kebutuhan atau keinginan yang harus mereka penuhi sehingga mereka melakukan tugas, hak dan kewajibannya dengan sebaik mungkin.

Motivasi kerja yang terus ada dan pengendalian diri atau *locus of control* yang cukup baik mampu mengurangi atau mengatasi *burnout* yang sedang dirasakan sehingga kinerja pun dapat tetap terjaga secara maksimal atau bahkan menjadi evaluasi dan refleksi diri serta meningkatkan kinerja. Bastian dalam Parmin (2014: 109) kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi untuk mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi tersebut. Kinerja sumber daya manusia merupakan tujuan sekaligus hasil dari kerja atau kemampuan mereka dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Hubungan antara elemen-elemen sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan yang baik akan menimbulkan timbal balik yang bagus pula dan sesuai apa yang dituju. Begitu juga dalam hubungan antara *burnout*, *locus of control*, motivasi dan kinerja dalam dunia pekerjaan. Bila motivasi kerja tinggi, pengendalian diri (*locus of control*) terjaga dengan baik, dapat mengurangi tingkat *burnout* sehingga mengakibatkan hal positif terhadap kinerja karyawan di organisasi tersebut. Seperti halnya pada salah satu puskesmas di kota Malang yaitu Puskesmas Dinoyo.

Puskesmas Dinoyo merupakan salah satu puskesmas di Kota Malang. Puskesmas ini melayani berbagai program puskesmas seperti pemeriksaan kesehatan (*check-up*), pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, lepas jahitan, ganti balutan, jahit luka, cabut gigi, periksan tensi, tes hamil, bersalin atau persalinan, pemeriksaan anak, tes golongan darah, asam urat, kolesterol dan lainnya. Puskesmas Dinoyo Malang bertempat di jalan Mayjend M.T. Haryono, Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145. Puskesmas Dinoyo Malang memiliki jumlah pegawai 54 orang termasuk tenaga medis maupun non-medis.

Tabel 1.1
Jumlah Penduduk Wilayah Kerja Puskesmas Dinoyo Tahun 2022

No.	Kelurahan	Jumlah penduduk		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Dinoyo	5969	6130	12099
2.	Tlogomas	7600	7775	15375
3.	Ketawanggede	2565	2638	5203
4.	Sumbersari	4095	4370	8465
5.	Merjosari	8572	8697	17269

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2022

Tabel 1.2
Jumlah Sumber Daya Manusia Puskesmas Dinoyo Tahun 2022

Jenis Ketenagakerjaan	Jumlah
Dokter Umum	3
Dokter Kesehatan Ibu dan Anak (KIA)	2
Dokter Gigi	1
Bidan	10
Perawat	9
Perawat Gigi	2
Tenaga Laboratorium	2
Asisten Apoteker	1
Apoteker	1
Nutrisionis	2
Sanitarian	5
Promosi Kesehatan	4
Rekam Medis	2
Tenaga Administrasi	5
Sopir	1
Petugas Kebersihan	4
Jumlah	54

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2022

Dilihat dari dua tabel di atas, jumlah penduduk wilayah kerja puskesmas dinoyo terhitung banyak, sedangkan jumlah tenaga kesehatannya dapat dikatakan kurang. Sehingga, jika sumberdaya manusia yang kurang mencukupi namun dengan tingkat pekerjaan seperti tugas-tugas (*job description*) yang semakin banyak, waktu semakin singkat dan pasien yang banyak, dapat mempengaruhi tingkat beban kerja karyawan dan dapat mengarah terhadap resiko meningkatnya kelelahan tenaga kesehatan/sumber daya manusia tersebut.

Pelayanan puskesmas dinoyo juga semakin berkembang baik dengan tenaga kesehatan yang baik, mulai dari perawat, dokter, alat kesehatan dan obatnya. Puskesmas ini dapat menjadi salah satu pilihan warga masyarakat kota Malang untuk memenuhi kebutuhan terkait kesehatan termasuk saat pandemi Covid-19 seperti adanya pelayanan vaksinasi Covid-19 di puskesmas dinoyo, inovasi layanan AN TAR (Antrian Nunggu Transparan), inovasi *Laboratory Information System* (LIS) di Laboratorium yaitu laboratorium modern dengan menggunakan data base yang berbasis software komputer, aplikasi finger print data laboratorium, dan inovasi dan kreativitas lainnya, serta harga pengobatan juga memiliki tarif murah.

Dengan semakin berkembangnya elemen-elemen di puskesmas dinoyo baik sumber daya manusia maupun non-SDM nya tentunya juga akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang baik pula dan semakin mendapat kepercayaan dan kepuasan dari masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut, jika kualitasnya dinilai baik maka dapat menyebabkan semakin tingginya kuantitas kerja yang harus dilaksanakan. Jika beban kerja bertambah, hasil yang akan diterima akan memuaskan jika dapat diatasi dengan baik, namun jika beban kerja yang bertambah malah menimbulkan efek negatif, hal tersebut bisa saja mempengaruhi pegawai atau individu atau organisasi tersebut.

Adanya beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan stres yang berkepanjangan. Yang kemudian akan mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. Kondisi stress ini jika berlangsung secara lama dan semakin memberikan dampak negatif, hal itu dapat menjadi gejala *burnout*. Menurut Perry dan Potter dalam (Priyantika, 2018) *burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan suatu kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres bekepanjangan, berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik. (Priyantika, 2018)

Beban kerja juga terlihat semakin meningkat di Puskesmas Dinoyo Malang terlebih dimasa pandemi seperti ini. Seperti penuturan salah satu karyawan yang menyatakan tentang beban kerja yang mungkin dapat menyebabkan kelelahan atau kejenuhan kerja (*burnout*) ketika dilakukan tanya-jawab pada 29 Juli 2021, seperti berikut ini:

“ ... Iya, saya pernah merasa capek karena pekerjaan, seperti badan sering pegal-pegal, pusing, lelah, boyoken. Jenuh juga kadang dikantor. Temen-temen disini juga gitu. Ya itu, karena beban kerjanya tinggi, kerjaan makin numpuk jadi gampang

capek, jenuh. Hampir tiap hari gitu, apalagi semenjak pandemi, tambah gak karuan, pekerjaan tambah banyak.”, ungkap E (karyawan Puskesmas Dinoyo).

Dengan semakin berkembangnya Puskesmas Dinoyo Malang dari tahun ke tahun dan beban pekerjaan bagi sumber daya manusianya yang semakin padat pula seperti pengakuan salah satu karyawan puskesmas dinoyo diatas. Maka dari itu, peneliti memilih Puskesmas Dinoyo Malang sebagai tempat untuk mengetahui bagaimana korelasi antara *burnout*, *locus of control*, motivasi kerja dan kinerja karyawan mereka.

Robith (2020) melakukan penelitian dengan hasil *locus of control* melalui motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda diperoleh pada penelitian yang dilakukan Parmin (2014). Hasil menunjukkan bahwa internal *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Zaid (2019) menyatakan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja. Analisa (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Larasati & Gilang (2014) motivasi kerja secara signifikan dan positif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena, adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dan masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Burnout* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Dinoyo Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung *burnout* terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung *locus of control* terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi memediasi pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menguji dan menganalisis peran motivasi kerja sebagai mediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menguji dan menganalisis peran motivasi kerja sebagai mediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih ilmu pengetahuan dan kajian dalam pengembangan ilmu manajemen terutama ilmu pengetahuan tentang *burnout*, *locus of control*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan serta dapat menjadi literatur baru bagi penelitian selanjutnya tentang *burnout*, *locus of control*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini nantinya dapat membantu instansi atau perusahaan untuk lebih mengetahui bagaimana *burnout*, *locus of control*, motivasi kerja, dan kinerja karyawannya sehingga perusahaan atau instansi dapat melakukan evaluasi, memberikan masukan, atau membuat strategi yang diperlukan untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja organisasinya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai pembandingan atau mendapatkan sesuatu yang berbeda untuk penelitian yang akan dilakukan saat ini dan selanjutnya sekaligus sebagai acuan dalam penelitian ini.

- 1. *Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syariah Cabang Malang. Achmad Sani. 2011.***

Variabel dalam penelitian ini adalah *burnout* (X1), kecerdasan emosional atau *emotional intelligent* (EI) (X2), dan kinerja (Y). Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang pegawai Bank Mega Syariah Malang yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) menggunakan program SPSS 16. Hasil dari penelitian adalah secara simultan *burnout* dan *emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *emotional intelligence*. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta, *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Larasati & Gilang. 2014.***

Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja (X) yang dijabarkan menjadi 3 yaitu kebutuhan prestasi (X1), kebutuhan afiliasi (X2), kebutuhan kekuasaan (X3), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal dengan jumlah sampel 180 dengan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Metode yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil dari

penelitian adalah ketiga variabel dari motivasi kerja yakni kebutuhan prestasi (X1), kebutuhan afiliasi (X2), dan kebutuhan kekuasaan (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja, Internal Locus of Control dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. Parmin. 2014.

Penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja sebagai (X1), *internal locus of control* (X2), motivasi (X3), dan kinerja karyawan (Y). Seluruh pegawai pada DPPKAD Kabupaten Kebumen yang berjumlah 89 orang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda serta uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 22.00 for Windows. Hasil dari penelitian adalah berdasarkan dari hasil uji t, secara parsial disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Kebumen, namun *internal locus of control* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, berdasarkan hasil uji F, secara simultan disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Burnout, Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawati pada Bank Jatim Jember (Skripsi). Inas Rana Fagastia Ulfah, Universitas Jember. 2018.

Variabel dalam penelitian ini adalah *burnout* (X1), beban kerja (X2), *work-Life balance* (X3), dan kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 58 orang yang merupakan seluruh pegawai Bank Jatim Jember yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian adalah *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Jember. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan, *work-Life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Jember.

5. *Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang.* Yusnaena. 2018.

Dalam penelitian ini variabelnya adalah *locus of control* yang dibagi menjadi *locus of control* internal sebagai (X1), *locus of control* eksternal sebagai (X2) dan kinerja karyawan sebagai (Y). Penelitian ini merupakan *descriptive explanatory* dengan jumlah sampel 97 karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang dengan teknik pengambilan sampel adalah teknik *incidental*. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian adalah internal *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Begitu juga dengan eksternal *locus of control* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang.

6. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Lea Sanent (skripsi).* Dona Dwiyanti Putri. 2018.

Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1), *burnout* (X2), dan kinerja (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 220 orang karyawan *seewing* PT. Lea Sanent yang diambil dengan teknik *non-probability sampling*. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi liner berganda. Hasil dari penelitian adalah kepuasan kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46.2 %. Dari hasil hipotesis minor, empat dimensi kepuasan kerja yaitu *pay*, *contingent rewards*, *nature of work*, *communication* berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan, *burnout* dengan tiga dimensinya yaitu *emotional exhaustion*, *cynicism*, *lack of professional efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. *The Impact of Job Burnout on the Performance of Staff Member at King Abdul-Aziz University.* Wafaa Mohammed Ahmed Bin Zaid. 2019.

Penelitian ini menggunakan variabel *job burnout* (X) yang dijabarkan menjadi 3 yaitu *emotional exhaustion* (X1), *depersonalization* (X2), *personal accomplishment* (X3), dan kinerja (Y). Penelitian ini

menggunakan jumlah sampel 500 orang seluruh anggota staf King Abdul-Aziz University di Jeddah dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Metode yang digunakan yaitu analisis deskriptif statistik dan analisis regresi. Hasil dari penelitian adalah *emotional exhaustion* berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota staf King Abdul-Aziz University di Jeddah. *Depersonalization* tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota staf. Dan, *personal accomplishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota staf.

8. *Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening* (skripsi). Ahmad Robith Fuady, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. 2020.

Variabel penelitian ini adalah *locus of control* sebagai (X1), motivasi (Z), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 64 orang karyawan divisi unit Toko Turen Indah Bangunan yakni bagian keuangan, SDM, IT, pengembangan, admistrasi, dan marketing yang diambil dengan teknik *simple random sampling*. Metode yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian adalah *locus of control* secara langsung berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. *Locus of control* secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan, nilai beta motivasi 0,433 dengan signifikansi 0,000. Maka, *locus of control* melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

9. *The Effect of Locus of Control and Communication toward Employee Performance*. Soleh, Noviantoro & Putrafinaldo. 2020.

Dalam penelitian ini variabelnya adalah *locus of control* sebagai (X1), komunikasi sebagai (X2), dan kinerja karyawan sebagai (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 48 karyawan kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu dengan teknik pengambilan sampel adalah sensus. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil dari

penelitian adalah *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Serta, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

10. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Locus of Control sebagai Variabel Intervening pada Sentra Industri Tempe Sanan Malang (skripsi). Vira Ayu Analisa, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. 2020.*

Dalam penelitian ini variabelnya adalah motivasi sebagai (X1), *locus of control* sebagai (Z), dan kinerja karyawan sebagai (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 30 orang dari 5 sentra industri dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Metode yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian adalah motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *locus of control*. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Variabel *locus of control* mengintervening pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

11. *Pengaruh Burnout dan Konflik Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Valentina, Suseno & Widajanti. 2020.*

Dalam penelitian ini variabelnya adalah *burnout* sebagai (X1), konflik kerja sebagai (X2), motivasi kerja sebagai (Z) dan kinerja karyawan sebagai (Y). Penelitian ini merupakan observasional analitik dengan pendekatan studi potong lintang (*cross sectional*) dengan jumlah sampel 125 perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta dengan teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Metode yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji statistik t, uji statistik F, koefisien determinasi (R^2), dan uji selisih mutlak menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil dari

penelitian adalah *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr Moewardi Surakarta. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Serta, dengan dimoderasi oleh motivasi kerja, *burnout* dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta.

12. *The Effect Of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda.* Rosalia, Mintarti & Heksarini. 2020.

Dalam penelitian ini variabelnya adalah kompensasi sebagai (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (Y1), dan kinerja karyawan (Y2). Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan jumlah sampel 52 karyawan SMK Medika Samarinda dengan teknik pengambilan sampel adalah sensus. Metode yang digunakan yaitu *structural equation modeling-partial least square (SEM-PLS)*. Hasil dari penelitian adalah kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat/Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sani Judul: Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang (2011)	X1 = <i>Burnout</i> X2 = Kecerdasan Emosional (EI) Y = Kinerja	SPSS dengan metode <i>Path Analysis</i>	- <i>Burnout</i> secara simultan <i>berpengaruh signifikan</i> terhadap kinerja pegawai. - <i>Burnout</i> <i>berpengaruh signifikan</i> terhadap kinerja

				pegawai.
2.	Larasati & Gilang Judul: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (WITEL Bekasi) (2014)	X1 = Kebutuhan Prestasi X2 = Kebutuhan Afiliasi X3 = Kebutuhan Kekuasaan Y = Kinerja Karyawan	Analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dengan SPSS	- Variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi (X1), kebutuhan afiliasi (X2), dan kebutuhan kekuasaan (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi
3.	Parmin Judul: Pengaruh Disiplin Kerja, <i>Internal Locus of Control</i> dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. (2014)	X1 = Disiplin Kerja X2 = <i>Internal Locus of Control</i> X3 = Motivasi Y = Kinerja Pegawai	SPSS dengan Analisis Regresi Linier Berganda	- <i>Internal locus of control</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Kebumen. - Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.
4.	Ulfah Judul: Pengaruh <i>Burnout</i> , Beban Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawati pada Bank Jatim Jember (skripsi) (2018)	X1 = <i>Burnout</i> X2 = Beban Kerja X3 = <i>Work-Life Balance</i> Y = Kinerja Karyawati	SPSS dengan analisis regresi linier berganda	- <i>Burnout</i> berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawati.
5.	Yusnaena Judul: Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja	X1 = <i>Internal Locus of Control</i> X2 = Eksternal <i>Locus of Control</i>	Analisis regresi linier berganda menggunakan	- <i>Internal locus of control</i> berpengaruh signifikan

	Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang (2018)	Y = Kinerja Karyawan	SPSS	terhadap kinerja karyawan. - Eksternal locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Putri Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Lea Sanent (skripsi) (2018)	X1 = Kepuasan Kerja X2 = <i>Burnout</i> Y = Kinerja	Analisis regresi linier berganda	- <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Hasil hipotesis minor, <i>burnout</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Zaid Judul: The Impact of Job Burnout on the Performance of Staff Member at King Abdul-Aziz University. Wafaa Mohammed Ahmed Bin Zaid (2019)	<i>Job Burnout (X):</i> X1 = <i>Emotional Exhaustion</i> X2 = <i>Depersonalization</i> X3 = <i>Personal Accomplishment</i> Y = Kinerja	Analisis deskriptif statistik dan analisis regresi.	- <i>Emotional Exhaustion</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja. - <i>Depersonalization</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja. - <i>Personal Accomplishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota staff.
8.	Fuady Judul: Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (skripsi) (2020)	X1 = <i>Locus of Control</i> Z = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	SPSS dengan metode <i>Path Analysis</i>	- <i>Locus of Control</i> secara langsung berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja - <i>Locus of Control</i> secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

				- <i>Locus of Control melalui Motivasi berpengaruh</i> terhadap kinerja.
9.	Soleh, Noviantoro & Putrafinaldo Judul: The Effect of Locus of Control and Communication toward Employee Performance (2020)	X1 = <i>Locus of Control</i> X2 = Komunikasi Karyawan Y = Kinerja Karyawan	SPSS dengan metode analisis regresi linier berganda, uji determinasi dan pengujian hipotesis.	- <i>Locus of control berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan</i> terhadap kinerja karyawan.
10.	Analisa Judul: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Locus of Control Sebagai Variabel Intervening pada Sentra Industri Tempe Sanan Malang (skripsi) (2020)	X1 = Motivasi Z = <i>Locus of Control</i> Y = Kinerja Karyawan	SPSS dengan metode <i>Path Analysis</i>	- Motivasi secara langsung <i>berpengaruh signifikan</i> terhadap <i>locus of control</i> - Motivasi <i>tidak berpengaruh positif dan signifikan</i> secara langsung terhadap kinerja karyawan - <i>Locus of Control berpengaruh positif</i> secara langsung terhadap kinerja karyawan - Motivasi <i>tidak berpengaruh secara langsung</i> terhadap kinerja <i>tanpa melalui locus of control</i>
11.	Valentina, Suseno & Widajanti Judul: Pengaruh <i>Burnout</i> dan Konflik Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Perawat RSUD Dr	X1 = <i>Burnout</i> X2 = Konflik kerja Z = Motivasi kerja Y = Kinerja	Analisis deskriptif dan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS	- <i>Burnout berpengaruh signifikan</i> terhadap kinerja perawat. - Motivasi kerja <i>berpengaruh signifikan</i> terhadap kinerja perawat. - Motivasi kerja

	Moewardi Surakarta. (2020)			<i>berpengaruh signifikan memoderasi burnout terhadap kinerja perawat.</i>
12.	Rosalia, Mintarti & Heksarini. Judul: The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda (2020)	X1 = Kompensasi X2 = Motivasi X3 = Kepuasan Kerja X4 = Kinerja Karyawan (Y2).	<i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	- Motivasi <i>berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.</i>

Sumber: data diolah peneliti, 2021

2.2 Kajian Teori

2.2.1 *Burnout*

2.2.1.1 Pengertian *Burnout*

Istilah *Burnout* pertama diciptakan oleh Freudenberger (1974) yang dijelaskan sebagai keadaan kelelahan mental dan fisik yang disebabkan oleh kehidupan profesional seseorang yang lebih merujuk pada hilangnya motivasi atau insentif serta gagalnya pengabdian seseorang pada suatu hubungan atau tujuan dalam mencapai hasil yang diinginkan (Bakker et al., 2014). Menurut Chairina (2019:50), Bradley merupakan tokoh pertama yang menemukan istilah *burnout* pada tahun 1969, Namun, Herbert Freudenberger lah yang dianggap sebagai tokoh penemu pertama *burnout*.

Definisi *burnout* menurut World Health Organization (WHO) adalah “(a) *feelings of energy depletion or exhaustion; (b) increased mental distance from one’s job, or feelings of negativism or cynicism related to one’s job; and (c) reduced professional efficacy*”. Menurut Maslach & Jackson (1981) dalam Chairina, (2019:51) *burnout* merupakan gabungan dari tiga dimensi psikis yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), *depersonalization* atau sikap tidak peduli diri sendiri dan karir, dan *personal accomplishment* atau penurunan pencapaian individu.

Holden, dkk (2014) mendeskripsikan *burnout* ialah kelelahan emosional,

dan atau kelelahan fisik, perilaku yang kurang produktif, serta sikap yang menunjukkan terjadinya depersonalisasi. (Darisman, 2021:53). Menurut Sani (2011) *burnout* adalah sebuah tekanan emosi, secara konstan atau berulang-ulang yang disebabkan oleh interaksi dan konflik dengan orang yang banyak dalam jangka waktu yang lama.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dirangkum bahwa *burnout* adalah suatu keadaan atau perasaan kelelahan mental, kelelahan fisik, serta kelelahan emosional yang terjadi pada seseorang secara berkelanjutan yang ditandai dengan menurunnya kemampuan diri, acuh terhadap diri sendiri, hilangnya motivasi atau energi dalam bekerja, adanya perasaan negatif atau sinisme terhadap sesuatu atau pekerjaan, serta produktivitas rendah sehingga belum mampu mencapai suatu tujuan yang dituju.

2.2.1.2 Dimensi *Burnout*

Maslach, *et al* (2001) dalam Asi (2013) menyatakan terdapat tiga dimensi *burnout* yaitu kelelahan, sinis, dan rendahnya penghargaan diri.

1. Kelelahan (*Emotional exhaustion*)

Suatu perasaan lelah, kehabisan energi atau semangat dalam bekerja yang dirasakan oleh seseorang sehingga timbul perasaan enggan untuk melaksanakan pekerjaan dan berinteraksi dengan orang lain.

2. Sinis (*Depersonalization*)

Kecenderungan seseorang dalam meminimalisir keterlibatan dengan pekerjaan atau hilangnya idealisme dalam pekerjaan. Depersonalisasi juga merupakan cara yang dilakukan oleh individu dalam melindungi diri dan mengatasi kelelahan emosional yang dirasakan dari tuntutan yang berlebihan.

3. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*low personal accomplishment*)

Kecenderungan memberikan penilaian negatif terhadap diri sendiri.

Seperti kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja, pesimis atau kurang percaya diri dalam bekerja, atau rendahnya prestasi yang dicapai.

2.2.1.3 Faktor-faktor *Burnout*

Adhianto & Christianto (2019:120) terdapat dua faktor *burnout*, yaitu faktor situasional dan faktor individu.

1. Faktor situasional diantaranya adalah beban kerja, lingkungan atau komunitas, nilai-nilai, keadilan, kontrol, penghargaan dan lain sebagainya.
2. Faktor individual yaitu usia, status pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, kepribadian dan sebagainya.

Menurut Patel (2014) ada tiga faktor yang mempengaruhi *burnout* diantaranya ialah: (Eliyana, 2016)

- (a) faktor demografik yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja, dan status pernikahan
- (b) faktor personal yaitu tipe kepribadian, stres kerja, dan beban kerja
- (c) faktor organisasi yaitu kondisi kerja dan dukungan sosial.

2.2.1.4 Dampak *Burnout*

Menurut Atmaja & Suana (2019) dampak *burnout* bisa mempengaruhi individu dan organisasi tersebut. Bagi individu, dampak *burnout* yang dirasakan juga akan dirasakan oleh orang lain penerima pelayanan dan keluarga. Orang yang mengalami *burnout* akan merasa lebih mudah emosional, minat dan energi terhadap pekerjaan berkurang, merasa bosan, mudah tersinggung, apatis hingga depresi, dan menurunnya *performance* karyawan itu sendiri. Mereka juga cenderung menunjukkan respon yang negatif terhadap lingkungan kerja dan interaksi dengan orang lain.

Sedangkan, menurut Cherniss *dalam* (Hanna, 2015) bagi organisasi dampak *burnout* diantaranya meningkatnya absensi bekerja, *job turnover* atau bahkan berhenti dari pekerjaan yang mana hal-hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. (Atmaja & Suana, 2019)

2.2.1.5 *Burnout* dalam Perspektif Islam

Burnout adalah bentuk keadaan atau perasaan lelah secara fisik maupun psikologis yang disebabkan oleh beberapa hal yang dirasa menekan baik dari unsur internal individu maupun eksternal yang dapat menyebabkan hal-hal yang tidak baik seperti sikap sinis, mudah putus asa, emosional, bahkan hingga depresi atau stres. Terdapat banyak ayat al-qur'an yang dapat dihubungkan dengan konsep *burnout* atau dapat digunakan sebagai reminder ketika sedang mengalami *burnout*.

Q.S. Al- Insyirah ayat 5-8:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

وَالِى رَّبِّكَ فَانصَبْ

Artinya: “Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

Ayat-5-6 menurut Quraish Shihab dalam tafsir *al-Misbah*, banyak ulama tafsir memahami arti (مع) *ma'a* dalam ayat di atas yang arti harfiahnya adalah bersama dipahami oleh sementara ulama dalam arti sesudah. Pakar tafsir az-Zamakhshary menjelaskan bahwa penggunaan kata bersama walaupun maksudnya sesudah adalah untuk menggambarkan betapa dekat dan singkatnya waktu antara kehadiran kemudahan dengan kesulitan yang sedang dialami. Menurut Penafsiran Hamka, ketika redaksi tersebut di ulang sebanyak dua kali, ini menandakan bahwa kemudahan yang datang setelah kesulitan itu benar-benar pasti adanya.

Dari ayat diatas, peneliti menafsirkan bahwa kita sebagai manusia pasti akan mendapatkan ujian, dari Allah SWT dalam bentuk apapun itu baik itu dalam urusan pekerjaan, keluarga, hubungan percintaan dan sebagainya. Sesulit apapun ujian, cobaan, tekanan yang kita rasakan, seelah apapun pekerjaan kita, rasa gelisah, emosi, atau stres yang kita alami, semua itu pasti akan ada jalan atau

solusinya.

Jika kita berserah diri kepada Allah ketika kita merasa lelah dan tidak mampu, kita akan diberikan kemudahan untuk mengatasinya. Dan, kita tidak boleh menyerah, tidak boleh cepat puas dalam mengerjakan sesuatu sehingga kita akan melakukannya dengan maksimal.

Q.S. Al- Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya : “Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman”

Menurut Rasyid Ridha dalam Tafsirnya yang berjudul Tafsir al-Manar, kata *tahinu* dari kata *al-wahnu* yang bermakna lemah dalam suatu urusan atas sebab sesuatu yang sedang menimpa atau menyakiti jiwa. Allah memerintahkan untuk janganlah lemah dalam berperang, walaupun dalam berperang kalian akan ditimpa kesusahan berupa kegagalan. Kata *wa la tahzanu* bermakna janganlah bersedih hati terhadap apa yang menimpa diri kalian pada hari ini. Dan janganlah kamu bersedih yang bisa membuat hatimu patah semangat.

Berdasarkan arti dari ayat diatas, dapat dicerna bahwa Allah mengingatkan manusia untuk tidak lemah, tidak cengeng, dan tidak meratapi nasib sebesar apapun masalah yang dihadapi dan setelah apapun kondisi fisik dan jiwa kita. Sebagai orang yang beriman, hambanya harus selalu berserah diri kepada Allah SWT, mendirikan sholat, dan sabar atas apa yang dialami. Sebagaimana yang tercantum dalam hadis berikut.

“Dari Abu Hurairah RA berkata, Rasulullah SAW. bersabda: Seorang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih Allah cintai daripada seorang mukmin yang lemah, dan masing-masing berada dalam kebaikan. Bersungguh-sungguhlah pada perkara-perkara yang bermanfaat bagimu, mintalah pertolongan kepada Allah dan janganlah kamu bersikap lemah. Jika kamu tertimpa sesuatu, janganlah kamu katakan: ‘Seandainya aku berbuat demikian, pastilah akan demikian dan demikian’. Akan tetapi katakanlah: ‘*Qoddarallah wa maa syaa faala* (Allah telah menakdirkan hal ini dan apa yang dikehendaki-Nya pasti terjadi)’. Sesungguhnya

perkataan ‘Seandainya’ membuka pintu perbuatan setan.” (HR. Ahmad 9026, Muslim 6945 dan lainnya)

2.2.2 Locus of Control

2.2.2.1 Pengertian Locus of Control

Istilah *locus of control* diciptakan pertama kali oleh seorang ahli teori pembelajaran sosial yaitu Rotter pada tahun 1996. *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang tentang apakah dia mampu atau tidak untuk mengendalikan peristiwa yang dialaminya. (Dwinta, 2010). Menurut Sibawahin dalam (Rini & Rizal, 2020) sejauh mana seseorang memiliki kontrol dalam dirinya atas kehidupannya merupakan definisi *locus of control*.

Robbins & Judge dalam (Sholeh et al., 2020) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat kepercayaan individu tentang bahwa mereka adalah penentu takdir atau nasib mereka sendiri. Ada dua faktor yang mempengaruhi *locus of control* yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ialah sikap atau pendirian seseorang yang percaya bahwa dia adalah penentu atas apapun yang terjadi padanya, sedangkan faktor eksternal adalah kepercayaan seseorang bahwa apapun yang terjadi padanya dikendalikan oleh kekuatan eksternal seperti keberuntungan dan kesempatan. (Soleh et al., 2020)

Menurut Parmin (2014) *locus of control* mengacu pada suatu ukuran tentang bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat atau hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang didapatkan. *Locus of control* merupakan seberapa jauh keyakinan seseorang dan cara pandangnya atas usaha yang telah atau akan dilakukan untuk membuat perubahan dalam hidupnya serta bagaimana hasil yang akan dicapai. (Safitri & Rizal, 2020)

Rotter (1966) membedakan orientasi *locus of control* menjadi dua bagian, pertama *locus of control* internal, maksudnya adalah individu dengan *locus of control* internal lebih percaya bahwa apa yang mereka capai dalam kehidupannya lebih ditentukan oleh keterampilan (*skill*), usaha (*effort*), dan kemampuan (*ability*). Kedua *locus of control* eksternal, yaitu individu yang cenderung percaya bahwa kekuatan dari luar diri mereka seperti nasib, takdir, orang yang lebih

berkuasa, dan keberuntungan lebih menentukan hidup mereka. (Dwinta, 2010)

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah suatu keyakinan atau cara pandang seseorang terhadap usaha dan kemampuan yang akan dilakukan atas peristiwa yang tengah dialami dalam kehidupannya serta bagaimana hasil yang diperoleh nanti. *Locus of control* dibagi menjadi dua dimensi yaitu internal *locus of control* yakni kepercayaan yang dipengaruhi oleh aspek dari dalam individu itu sendiri seperti kemampuan, keterampilan serta usaha, dan dimensi eksternal *locus of control* yaitu kepercayaan yang dipengaruhi oleh aspek dari luar individu seperti kesempatan, keberuntungan, nasib, orang yang berkuasa, serta takdir.

2.2.2.2 Faktor-faktor *Locus of Control*

Fadilah & Mahyuny (2018) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi *locus of control*, antara lain:

1. Faktor Usia dan Jenis Kelamin

Menurut Anggriana *dalam* (Fadilah & Mahyuny, 2018) faktor usia dan jenis kelamin merupakan faktor dari lingkungan eksternal individu yang dikontrol sejak kanak-kanak sampai dewasa. Bentuk perwujudan faktor keluarga ialah ikatan atau interaksi yang erat dan hangat antara orang tua dan anak, saling membesarkan hati, fleksibel, dan saling menerima dan memberikan kesempatan antara satu dengan yang lain untuk berdiri sendiri dan menentukan pilihan jalan kehidupannya sendiri pada waktunya nanti. Orang tua yang memberikan orientasi yang baik, tidak mendominasi internal anaknya akan menghasilkan anak yang tumbuh menjadi pribadi lebih hebat nantinya. (Fadilah & Mahyuny, 2018)

2. Faktor Sosial

Adanya hubungan antara *locus of control* dengan kelas sosial, seperti tingkat sosial seseorang yang rendah akan sejalan dengan eksternal *locus of control* seseorang yang juga rendah. (Fadilah & Mahyuny, 2018)

Menurut Phares *dalam* (Nungroho et al., 2015) ada tiga faktor yang

mempengaruhi *locus of control* internal, diantaranya adalah faktor keluarga atau orang tua (*family antecedents*), faktor *consistency of experience*, dan faktor sosial (*social antecedents*).

2.2.2.3 Indikator *Locus of Control*

Robbins & Judge dalam (Soleh et al., 2020) menjelaskan dimensi indikator *locus of control* antara lain:

1. Internal *locus of control*

Yaitu seseorang dengan internal *locus of control* mempunyai kepercayaan bahwa mereka mampu untuk mengendalikan kehidupan mereka sendiri. Tindakan yang mereka lakukan didasarkan pada kemampuan, usaha dan keputusan yang mereka buat sendiri. Ciri dari individu dengan internal *locus of control* seperti mereka suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu mencoba berpikir seefektif mungkin, selalu mencoba mencari solusi suatu masalah, dan memiliki pola pikir bahwa usaha keras sangatlah diperlukan untuk mencapai kesuksesan.

Percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas, melakukan usaha yang lebih dari orang lain dalam menyelesaikan tugas atau mencapai target, serta memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain juga merupakan aspek dalam individu dengan internal *locus of control*. (Fadilah & Mahyuni, 2018)

Indikator internal *locus of control* lainnya adalah percaya bahwa pengalaman pun adalah hasil dari tindakan dan kebiasaan mereka sendiri, mempunyai pengendalian yang bagus terhadap kebiasaan diri sendiri, cenderung mampu mempengaruhi orang lain, yakin segala usaha mereka akan berhasil, serta aktif mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi saat itu. (Tistianingtyas & Parwoto, 2021)

2. Eksternal *locus of control*

Seseorang dengan eksternal *locus of control* percaya bahwa faktor dari luar mempengaruhi kehidupan mereka. Mereka percaya bahwa faktor seperti takdir, keberuntungan, kesempatan, dan kekuatan orang lain lebih

menentukan kehidupan mereka. Ciri dari eksternal *locus of control* seperti kurangnya usaha karena lebih meyakini bahwa faktor eksternal lah yang mengendalikan mereka, kurangnya inisiatif, dan kurang mencari informasi dalam menyelesaikan masalah, (Soleh et al., 2020)

Indikator eksternal *locus of control* lainnya adalah memiliki kontrol diri yang lemah, cenderung dipengaruhi oleh orang lain, serta sering tidak yakin bahwa usaha yang dilakukan akan sukses, (Tistianingtyas & Parwoto, 2021)

Sedangkan, Maharani (2020) menyebutkan indikator *locus of control* diantaranya adalah:

1. Pencapaian hasil
2. Faktor keberuntungan
3. Kesuksesan
4. Memiliki etos kerja yang tinggi
5. Pribadi yang bertanggung jawab
6. Kemampuan menciptakan kehidupan masa depan, serta
7. Antisipasi permasalahan

2.2.2.4 Locus of Control dalam Perspektif Islam

Dalam islam terdapat rukun iman dan pada salah satu rukunnya yang bernomor enam kita mengenal dan percaya akan adanya hari akhir atau Qada' dan Qadar. Qada adalah suatu putusan, ketetapan, takdir atau kehendak dari Allah SWT yang akan terjadi disuatu hari nanti. Sedangkan Qadar adalah suatu putusan, ketetapan takdir atau kehendak Allah SWT yang sudah pasti akan terjadi, tidak dapat dirubah dan telah ditetapkan oleh Allah jauh sebelumnya.

Dalam hal ini, secara umum Qada' dapat ditafsirkan sebagai internal *locus of control*, yaitu sesuatu yang masih bisa kita tentukan bagaimana akhirnya nanti. Dan Qadar seperti eksternal *locus of control*, yaitu sesuatu atau kejadian yang diluar kendali kita dan pasti akan terjadi tanpa bisa kita ubah lagi karena hal tersebut hadir dari faktor eksternal atau dari luar diri kita sendiri yaitu kehendak Allah SWT sehingga mau tidak mau kita harus menerimanya.

Ayat al-qur'an yang dapat dipresentasikan sebagai gambaran tentang

Qada' atau internal *locus of control* salah satunya adalah Q.S. Ar-Ra'du ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَكَ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِن وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

“...Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...”

Menurut at-Thabari maksud dari ayat diatas adalah bahwa semua orang itu dalam kebaikan dan kenikmatan. Allah tidak akan mengubah kenikmatan seseorang kecuali mereka mengubahnya menjadi keburukan dikarenakan oleh sikap mereka sendiri seperti bersikap zalim. Menurut Imam al-Qurthubi Allah memberi tahu bahwa Ia tidak mengubah suatu kaum sehingga ada salah satu di antara mereka ada yang mengubahnya. Bisa jadi dari golongan mereka sendiri, pengamat, atau faktor penyebab yang masih mempunyai hubungan sebagaimana para pasukan yang dikalahkan pada saat perang Uhud disebabkan penyelewengan yang dilakukan oleh ahli panah.

Penggalan dari arti ayat diatas menunjukkan bahwa manusia sebagai hamba Allah SWT jika ingin merubah dirinya haruslah berusaha sendiri semaksimal mungkin, kita tidak boleh menyerah atau berputus asa untuk mencapai perubahan kehidupan menjadi lebih baik. Sukses atau tidaknya urusan duniawi seperti pekerjaan kita, banyaknya atau tidaknya amal ibadah kita untuk bekal di akhirat nanti itu semua tergantung pada keyakinan dan usaha yang kita lakukan.

Dalam ayat tersebut sebenarnya sekaligus juga menjelaskan tentang Qadar atau eksternal *locus of control* yaitu pada bagian:

“...Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya...”

Arti tersebut dapat dimaknakan bahwa ada hal-hal yang telah ditetapkan

oleh Allah SWT mau itu baik atau buruk dan tidak ada satu orangpun yang dapat menghindari atau mengelak darinya.

Sedangkan ayat Al-qur'an yang dapat dihubungkan dengan eksternal *locus of control* salah satunya adalah Q.S. As-Saffat ayat 96:

وَاللَّهُ خَلَقَكُمْ وَمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “*Padahal Allah-lah yang menciptakan kamu dan apa yang kamu perbuat itu*”

Imam al-Thabari menyebutkan dalam kitabnya, Jami' al-Bayan fi Ta'wil al-Qur'an, surah as-Saffat ayat 96 setidaknya mengandung dua makna, yaitu: Pertama, jika huruf *ma* sebelum kata *ta'malun* dianggap sebagai *ma masdar*, maka makna ayat ini adalah *Padahal Allah-lah yang menciptakan kamu dan tindakan kalian* (Allah swt mengatur segala tindakan manusia). Kedua, jika huruf *ma* sebelum kata *ta'malun* berarti *alladzi* atau “yang”, maka makna surah diatas adalah Allah-lah yang telah menciptakan kalian dan yang kalian buat itu.

Dari arti ayat tersebut, dapat dipahami bahwa Allah SWT yang merupakan pihak eksternal dari diri manusia mempunyai perannya dalam kehidupan manusia yang tidak bisa diganggu gugat. Hal-hal yang telah dituliskan oleh Allah SWT jauh sebelum manusia lahir seperti kematian, rezeki, umur, amal, kecelakaan, kelahiran, jodoh, kebahagiaan dan lain sebagainya merupakan hal yang tak bisa kita kendalikan dan hanya berserah diri kepada Allah SWT. Hal tersebut sama halnya dengan hadis berikut:

“Dari Abu Abdurrahman Abdullah bin Mas'ud ra. berkata: Rasulullah SAW. menyampaikan kepada kami: Sesungguhnya setiap kalian dikumpulkan penciptaannya di perut ibunya sebagai setetes mani selama empat puluh hari, kemudian berubah menjadi setetes darah selama empat puluh hari, kemudian menjadi segumpal daging selama empat puluh hari. Kemudian diutus kepadanya seorang malaikat lalu ditiupkan padanya ruh dan dia diperintahkan untuk menetapkan empat perkara: menetapkan rezekinya, ajalnya, amalnya, dan kecelakaan atau kebahagiaannya.” (HR. Bukhari dan Muslim)

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Bernard Barelson dan Gary A. Stainer *dalam* (Sinungan, 2005 pada Sinambela, 2017) motivasi adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Franco et al., (2004) *dalam* (Riniwati, 2016) mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Riniwati (2016:193) ada dua hal dari berbagai definisi motivasi yaitu adanya dorongan dan upaya untuk mencapai tujuan. Definisi motivasi dari beberapa penulis diantaranya adalah:

1. Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan
2. Keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan, dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan adalah motivasi
3. Motivasi adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan.
4. Kesiediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual adalah Motivasi.

Menurut Sondang P. Siagian *dalam* (Parmin, 2018) mendefinisikan motivasi adalah keseluruhan proses memberikan motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan. Grififn (2003) mendefinisikan motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara-cara tertentu. Malthis (2006) menyatakan bahwa keinginan dalam diri seseorang

yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan adalah pengertian dari motivasi. (Agung et al., 2017).

Menurut Herzberg dalam Ardana et al., (2012) motivasi dalam diri manusia terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri sehingga orang tersebut berupaya untuk mendapatkan hasil yang maksimal adalah motivasi intrinsik. Sedangkan dorongan yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu adalah motivasi ekstrinsik. (Valentina et al., 2020)

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sejumlah faktor atau alasan atau dorongan yang ada pada diri manusia untuk memenuhi kebutuhan dan atau mencapai tujuan yang dituju. Motivasi kerja terdiri menjadi dua bagian, yaitu motivasi intrinsik yakni dorongan atau faktor motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri, serta motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang faktornya disebabkan oleh eksternal atau dari luar diri sendiri.

2.2.3.2 Teori Motivasi Kerja

1. Hierarki Kebutuhan Maslow (Andjarwati, 2015)

Abraham Maslow mengemukakan bahwa manusia pada dasarnya adalah makhluk yang baik dan memiliki dorongan untuk tumbuh secara terus menerus dan memiliki potensi yang besar. Teori hirarki Maslow terdiri dari lima motif atau kebutuhan yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah dan harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum melangkah untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya yang lebih tinggi.

1. Kebutuhan Fisiologis

Misalnya seperti makanan, minum, udara, tempat tinggal, pakaian, seks, air, dan sebagainya yang merupakan kebutuhan yang cenderung bersifat fisik.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Yakni perlindungan akan keselamatan dan kenyamanan diri, perlindungan dari bahaya, dan ancaman. Perilaku yang menimbulkan ketidakpastian yang berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau

gambaran sikap atau perbedaan, kebijakan administrasi yang tidak diduga akan menjadi motivasi yang kuat pada perasaan aman di setiap tahap bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Misalnya kebutuhan hubungan antar pekerja dalam suatu organisasi atau antar anggota masyarakat. Saling memberi dan menerima kasih sayang, cinta, dukungan, materi, dan sebagainya. Pada tahap inilah manusia akan sadar bahwa mereka terlahir sebagai makhluk sosial yang artinya membutuhkan orang lain dan tidak dapat hidup sendiri.

4. Kebutuhan Harga Diri

Seperti kekuasaan, prestasi, status, kecukupan, kebebasan, pengakuan, dan penghargaan yang didapat yang menimbulkan rasa penuh, senang atau bangga pada diri sendiri

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Yaitu kebutuhan guna menyadari kemampuan seseorang untuk pengembangan diri atau potensi yang dimiliki lebih baik lagi serta keinginan untuk menjadi lebih mampu lagi daripada sebelumnya.

2. Teori Mc Clelland

Teori ini mengemukakan bahwa kebutuhan dipelajari adaptasi dengan lingkungan sekitar. Dengan mempelajari dan beradaptasi dengan apa yang kita butuhkan, hal tersebut akan memotivasi seseorang berperilaku untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan atau pencapaian yang lebih tinggi lagi. Kebutuhan akan *achievement* atau pencapaian meliputi kemandirian untuk menguasai gagasan, sesuatu atau orang lain serta untuk meningkatkan rasa percaya diri melalui pelatihan dan pengembangan potensi.

Berikut faktor-faktor yang mencerminkan kebutuhan pencapaian yang tinggi menurut Mc Clelland:

1. Achievers senang jika diberi dan dipercaya akan tanggung jawab pribadi untuk menemukan solusi suatu masalah

2. Achievers lebih cenderung menentukan tujuan rata-rata dan menghitung resiko yang akan terjadi.
3. Achievers menggunakan umpan balik yang nyata dari lingkungan sekitar untuk mengetahui sebaik apa diri mereka.

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Riniwati (2016:199) berikut pendapat dan konsep motivasi dari beberapa ahli yang berkaitan dengan indikatornya.

1. Motivasi Ekstrinsik

- a. Pullins (2001) indikator motivasi ekstrinsik diantaranya adalah upah kerja atau gaji, insentif, dan bonus.
- b. Hersberg (1974) indikator motivasi ekstrinsik antara lain kebijakan perusahaan, hubungan sosial, kondisi kerja, upah, pengawasan, administrasi, status dan kebanggaan
- c. De Jong (1999) indikator motivasi ekstrinsik yaitu *reward* atau penghargaan
- d. Benabou and Tirole (2003) indikator motivasi ekstrinsik adalah gaji
- e. Zainun (2004) indikator motivasi ekstrinsik adalah fasilitas kerja
- f. Buchanan dan Huczynski (1997) indikator motivasi ekstrinsik yaitu hubungan sosial
- g. George and Jones (2002) indikator motivasi ekstrinsik yaitu upah, keamanan, dan kontak sosial
- h. Iyengar and DeVoe (2004) indikator motivasi ekstrinsik adalah upah dan pengawasan manajer.

2. Motivasi Intrinsik

- a. Iyengar and DeVoe (2004) indikator motivasi intrinsik antara lain pengembangan diri, kreatif, dan bekerja produktif
- b. De Jong (1999) indikator motivasi intrinsik diantaranya yaitu tantangan terhadap pekerjaan dan belajar hal baru
- c. Pullins (2001) indikator motivasi intrinsik yaitu kreativitas, ketertarikan dan tantangan dalam pekerjaan

- d. George and Jones (2002:74;184) indikator motivasi intrinsik adalah ketertarikan pada pekerjaan, tantangan pada pekerjaan, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, ikut berkontribusi penting dalam pekerjaan, bertanggung jawab, mau belajar hal baru, serta otonomi dan kreatif.
- e. Hersberg (1974) indikator motivasi intrinsik adalah tanggung jawab dan ketertarikan terhadap pekerjaan

2.2.3.4 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja dalam pandangan islam lebih mengarah kepada kewajiban dan semangat untuk memenuhi kebutuhan, mencari nafkah, atau bekerja keras di jalan Allah SWT dengan keutamaan mengharapkan ridho Allah SWT. Berikut salah satu ayat yang dapat mempresentasikan hubungan antara motivasi kerja dalam pandangan islam yaitu pada Q.S Al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Tafsir Al-Mukhtashar atau Markaz Tafsir Riyadh di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram) menjelaskan dari ayat diatas bahwa jika kalian sudah menyelesaikan salat Jum’at maka menyebarlah kalian di muka bumi untuk mencari rezeki yang halal dan untuk menuntaskan keperluan-keperluan kalian. Carilah karunia Allah dengan kerja yang halal dan keuntungan yang halal. Dan ingatlah kepada Allah saat kalian mencari rezeki yang halal itu dengan zikir yang banyak dan jangan sampai mencari rezeki itu menjadikan kalian lupa terhadap zikir kepada Allah, agar kalian mendapatkan kemenangan dengan apa yang kalian inginkan dan selamat dari apa yang kalian hindari.

Dari ayat diatas, dapat ditafsirkan bahwa Allah memerintahkan pertama untuk mendirikan shalat. Jika telah selesai kita lakukan hal

tersebut, pergilah kemanapun itu di seluruh penjuru bumi ini untuk mencari rezeki dari Allah SWT. Bekerjalah dengan semangat dan jemputlah rezeki yang halal dan berkah di jalan Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan kita dan demi kebaikan diri dan kehidupan kita di dunia dan akhirat nantinya. Sebagaimana Rasulullah SAW bersabda: "Kerjakanlah urusan duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan laksanakanlah urusan akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok," (HR Ibnu Asakir)

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011) mendefinisikan kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. (Sinambela, 2017:480)

Kinerja disebutkan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu yang dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama merupakan definisi yang dikemukakan oleh Stephen Robbins (1996). Dua definisi diatas memiliki kesamaan yaitu maksud lain dari kinerja adalah untuk mengetahui sejauh mana kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. (Sinambela, 2017:480)

Menurut Bastian *dalam* (Parmin, 2014) kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi untuk mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi tersebut. Selain itu, Mangkunegara menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan secara kuantitas maupun kualitas. (Parmin, 2014)

Dari beberapa pendapat para ahli, Riniwati (2016:167) menyebutkan beberapa kesimpulan, diantaranya seperti bahwa Kinerja merupakan gambaran antara kemampuan, kesempatan, dan usaha yang

diperoleh dari suatu hasil kerja. Selain itu, Kinerja juga disebutkan sebagai suatu konsep yang meliputi tiga aspek diantaranya kemampuan (*ability*), sikap (*attitude*), dan prestasi (*accomplishment*). Dan, kinerja juga merupakan suatu evaluasi atau catatan dari hasil tugas yang dilaksanakan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Ilyas *dalam* (Valentina et al., 2020) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain usia, jenis kelamin, pengalaman, orientasi, motivasi, gaya komunikasi, supervisi, pelatihan dan pengembangan karir, lingkungan, gaji atau pendapatan, dan organisasi itu sendiri.

Selain itu, untuk dapat mengetahui sudah seberapa baik kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dibutuhkan penilaian kinerja (*performance appraisal*). Penilaian kinerja akan bermanfaat bagi individu itu sendiri yaitu mengetahui prestasi yang telah mereka capai, apa yang baik dan apa yang kurang, serta untuk meningkatkan kinerja mereka. Bagi organisasi pun penilaian kinerja juga akan sangat membantu dalam mengembangkan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa definisi diatas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Juwairah (2007) *dalam* Mangnga' (2012) berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja: (Riniwati, 2016:177)

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif yaitu apabila kinerja karyawan tersebut mencapai tujuan, dan apabila kinerja seorang karyawan memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan hal tersebut dikatakan efisien.

Menurut Moninka (2010) ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas individu, seperti yang dikemukakan oleh Gibson (1987: 12):

a. Motivasi Individu (*Individual Motivation*)

Motivasi dan kemampuan bekerja mempengaruhi prestasi kerja. Semangat dan dorongan tersebut akan muncul dalam diri individu jika individu itu memang sungguh – sungguh memiliki tujuan dan eksepektasi untuk bekerja.

b. Imbalan (*Rewards*)

Salah satu pengaruh yang paling kuat atas prestasi individu ialah sistem imbalan dalam organisasi. Gaji dan kenaikannya serta bonus adalah aspek-aspek yang penting dalam sistem imblan, tetapi bukan satu-satunya aspek.

c. Stres (*Ketegangan Mental*)

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja diantaranya ialah stres kerja. (Priyantika, 2018). Stres merupakan suatu keadaan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan pribadi individu yang bersangkutan, yang sering tercermin dalam gejala-gejala seperti keringat berlebihan dan lekas marah yang menghambat dalam menjalankan tugasnya.

Kreitner dan Kinicki dalam Satriyo (2014) menyebutkan bahwa salah satu hasil dari stres secara psikologis adalah *burnout*. Menurut Perry dan Potter (dalam Sri 2013) *burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan suatu kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres bekepanjangan, berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik. Maslach et al (dalam Sri 2013) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon bekepanjangan terhadap stressor interpersonal yang kronis dalam pekerjaannya. (Priyantika, 2018)

2. Orientas dan Tanggung Jawab

Tingkat kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dipengaruhi oleh seberapa besar wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan atau organisasinya serta diiringi dengan disiplin kerja yang tinggi akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut juga bagus.

3. Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap hormat yang ada pada diri individu atau karyawan terhadap sesuatu atau peraturan dan ketetapan organisasi yang telah ditentukan. Karyawan yang disiplin akan senantiasa taat, hormat, dan bersikap tekun atas apa kesepakatan atau komitmen yang telah dibuat antara organisasi dan karyawan.

4. Inisiatif

Karyawan yang memiliki inisiatif yang, kreativitas, semangat, dan pikiran inovatif yang tinggi biasanya memunculkan ide atau hal baru yang direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki kinerja yang bagus.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Pratiwi (2012) diantaranya: (Riniwati, 2016:178)

- a. Motivasi
- b. Kemampuan (*ability*)
- c. Hubungan mereka dengan organisasi
- d. Dukungan yang diterima, serta
- e. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

a. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta

faktor individual lainnya. Salah satu contoh faktor kepribadian adalah *locus of control*.

Locus of control merupakan salah satu variable kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destinity*) sendiri. (Herawati & Apiati, 2018). *Locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti stres, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Falikhatun (2003:264) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. (Ridwan, 2013)

b. Faktor Situasional

1) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. (Lumansik, 2010)

Sedangkan, menurut Sutrisno (2015) *dalam* (Soleh et al., 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain *Planning skills, Organizational skills, Directing skills, Control skills*, dan Analisis masalah.

2.2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2002) *dalam* (Parmin, 2014) pengukuran kinerja menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja

Yaitu perhitungan keluaran produksi dari proses kegiatan atau jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Kualitas Hasil Kerja

Mengarah kepada mutu dari hasil kerja karyawan. Pengukuran ini juga menggambarkan seberapa baik tingkat penyelesaian karyawan terhadap tugasnya.

3. Ketepatan waktu

Seberapa tepatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan waktu yang telah ditentukan bersama antara organisasi dan karyawan.

4. Efektivitas

Yaitu bagaimana karyawan dapat menggunakan sumber daya organisasi (bahan baku, teknologi, uang, tenaga, dan sebagainya) semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang tepat dan berkualitas.

5. Kemandirian

Bagaimana tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerja dan menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain.

6. Komitmen Kerja

Suatu pendirian atau kondisi yang dipertahankan oleh seorang karyawan yang berhubungan dengan organisasi dan tujuannya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sedangkan, menurut Mangkunegara (2014) *dalam* (Soleh et al., 2020) indikator kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, kerjasama tim, kreativitas, inovasi, dan inisiatif.

2.2.4.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2004) *dalam* Sani (2011) terdapat lima elemen dalam pengukuran kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas dari Hasil

Yakni pengukuran pada jumlah yang dihasilkan oleh karyawan atau unit produksi dari pekerjaannya

2. Kualitas dari Hasil

Pengukuran terhadap mutu hasil pekerjaan karyawan dan bagaimana performa yang diberikan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

3. Ketepatan Waktu dari Hasil

Seberapa tepat dan akuratnya waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan

4. Kehadiran

Jika karyawan memiliki absensi atau tingkat ketidakhadiran yang tinggi, maka hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

5. Kemampuan Bekerja sama

Melihat bagaimana kemampuan karyawan dalam berhubungan baik antar sesama karyawan atau anggota organisasi lainnya dan mengikuti atau memimpin suatu pekerjaan yang dikerjakan bersama-sama untuk memperoleh hasil yang dituju.

2.2.4.5 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam islam merupakan wujud nyata dan hasil dari kepercayaan atau nilai-nilai yang dianut yang didasari oleh pedoman dari ketentuan Allah SWT dan didorong oleh motivasi atau kebutuhan yang harus dipenuhi. Sebagai muslim, bekerja juga harus mengacu pada mencari ridho Allah SWT, sebagai salah satu bentuk iman dan taqwa kepada perintah Allah SWT. Q.S. An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

Menurut Ibnu Katsir dalam tafsirnya (Ibnu Katsir 4: 516), bahwa yang dimaksud amal saleh adalah perbuatan yang sesuai dengan Al-quran, sunah nabi Muhammad SAW dengan melaksanakan kewajiban-kewajiban. Dalam Tafsir *al-Wasith li az-Zuhaili* (2: 1300) disebutkan bahwa amal-amal saleh mencakup semua amal ketatan dan perbuatan baik.

Dari ayat diatas, Allah SWT menyuruh hambanya untuk mencari rezeki dengan cara bekerja secara halal dan dijalan Allah SWT dan selalu berusaha

untuk menerima apa adanya (*qana'ah*). Di dunia pekerjaan, kita harus percaya bahwa jika kita tidak bermalasan, tidak menyalahgunakan waktu dan mengisinya dengan melakukan hal yang bermanfaat seperti bekerja dengan ikhlas dan semaksimal mungkin, insya allah pada akhirnya apa pun yang dikerjakan nanti akan diberikan balasan yang sepadan oleh Allah SWT.

Q.S At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُبَيِّنُكُمْ لِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Kedua ayat di atas menjelaskan bahwa seorang muslim bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena Allah melihat baik buruknya pekerjaan yang manusia lakukan, dan Allah akan memberikan balasan jika pekerjaan yang dilakukan maksimal atau tidak. Allah juga memerintahkan hambanya untuk bekerja dengan dasar mencari ridho-Nya dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal tersebut menjadi landasan maka akan tercipta kinerja yang baik. (Communications, 2006:200).

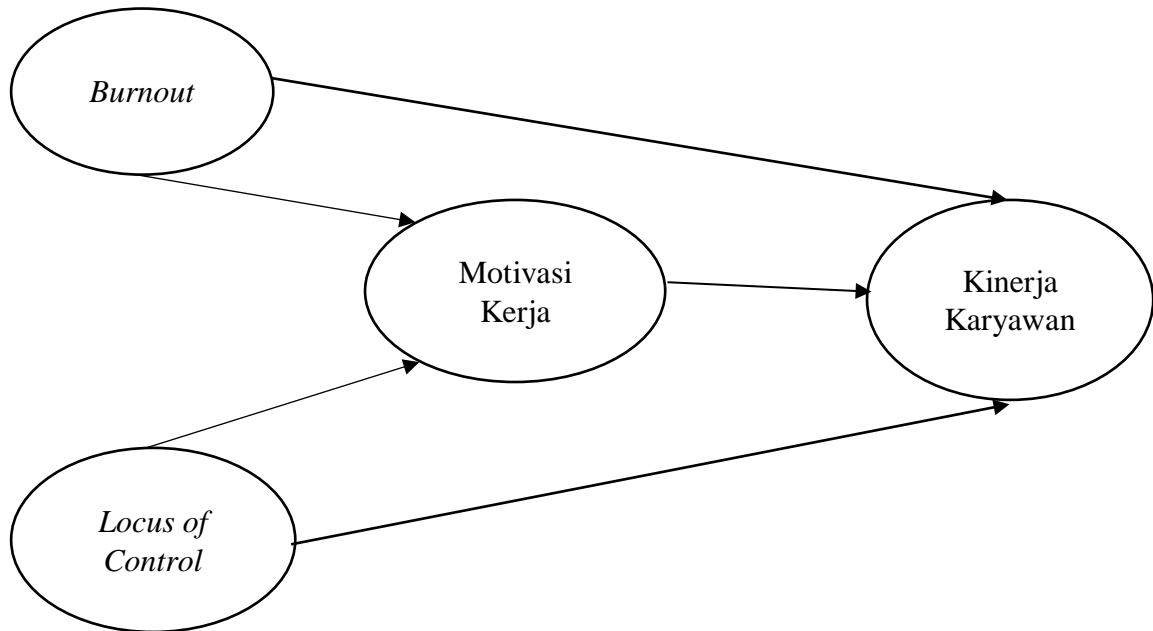
Dalam hadis muslim pada kitab “*Shahih Muslim bi Syarhi al Imam an Nawawi*”, Rasulullah SAW. bersabda,

“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan tepat, terarah dan tuntas" (Zarkasyi, 2016:142).

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh *Burnout* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Dinoyo Malang yang kerangka konseptualnya berdasarkan model teoritis dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konsep



2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian Sani (2011) *burnout* ditemukan berhubungan dengan kinerja karyawan. *Burnout* juga berkorelasi negatif dengan kinerja karyawan. Variabel *burnout* melalui dimensi kelelahan emosional dan berkurangnya prestasi personal mempengaruhi kinerja karyawan.

Asi (2013) juga menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan dan berbanding terbalik terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi *burnout* semakin rendah kinerja perawat. Meningkatnya kelelahan dapat memicu menurunnya kinerja. Kelelahan yang muncul dapat disebabkan oleh meningkatnya tuntutan kerja yang menuntut perawat untuk bekerja secara maksimal dan profesional.

Dari beberapa hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa banyaknya tuntutan pekerjaan, meningkatnya kelelahan emosional, dan berkurangnya prestasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mengakibatkan tidak efektif dan efisien kinerja karyawan itu sendiri maupun organisasi.

2.4.2 Hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian Yusnaeni (2018) *locus of control* ditemukan berhubungan dengan kinerja karyawan. *Locus of control* intrinsik maupun *locus of control* ekstrinsik sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Jika internal dan eksternal *locus of control* atau salah satunya rendah, kinerja karyawan juga dapat menurun. Namun, jika internal dan eksternal *locus of control* karyawan terjaga dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan stabil atau bahkan meningkat.

Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Parmin (2014) menunjukkan bahwa *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan adanya strategi atau kegiatan untuk meningkatkan *internal locus of control* pada karyawan.

Dari beberapa hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* pada diri karyawan juga perlu diperhatikan. Jika *locus of control* karyawan kurang, hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan. Sebaliknya, jika *locus of control* karyawan terpenuhi secara baik, maka dapat juga menjadikan kinerja karyawan turut meningkat.

2.4.3 Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Intervening

Pada penelitian yang dilakukan oleh Valentina, dkk (2020) menyatakan bahwa *burnout* yang dimoderasi oleh motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika *burnout* karyawan cukup tinggi, maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, jika *burnout* rendah, maka kinerja tetap terjaga ataupun meningkat. Dengan adanya pemberian motivasi yang kuat, *burnout* pada karyawan dapat berkurang sehingga kinerja pun kembali membaik.

Sedangkan pada penelitian Dona (2018) menyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel dimensi *burnout* seperti kelelahan emosional, depersonalisasi, dan sinisme tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* yang terjadi

pada karyawan dapat diatasi dengan pemberian motivasi yang aktif dan positif baik dari faktor internal ataupun faktor eksternal. Motivasi dapat memoderasi tingkat *burnout* terhadap kinerja karyawan.

2.4.4 Hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Intervening

Pada penelitian Robith (2020) *locus of control* melalui motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika motivasi kerja karyawan baik, maka tingkat kinerja karyawan juga akan baik. Hal ini menunjukkan bahwa jika *locus of control* karyawan yang baik didukung oleh adanya motivasi yang terjaga pula dalam diri karyawan, sehingga kedua hal tersebut tanpa disadari juga akan mempengaruhi perkembangan kinerja karyawan.

Namun, hasil berbeda diperoleh pada penelitian yang Parmin (2014). Hasil menunjukkan bahwa internal *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan adanya strategi atau kegiatan untuk meningkatkan internal *locus of control* pada karyawan.

Dari beberapa hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa jika secara langsung *locus of control* dapat tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di lain sisi, motivasi kerja dapat berperan sebagai moderasi antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Jika *locus of control* karyawan nihil atau kurang dan kejadian tersebut menghambat kinerja karyawan, maka pemberian motivasi baik dari atasan, rekan kerja, gaji, atau lingkungan internal karyawan seperti keluarga dapat membantu untuk meningkatkan *locus of control* karyawan yang sekaligus juga akan mengembangkan kinerja karyawan.

2.4.5 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pada penelitian Analisa (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tinggi atau rendahnya motivasi kerja karyawan tidak memiliki peran terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan

lebih cenderung ditentukan oleh variabel atau faktor lainnya.

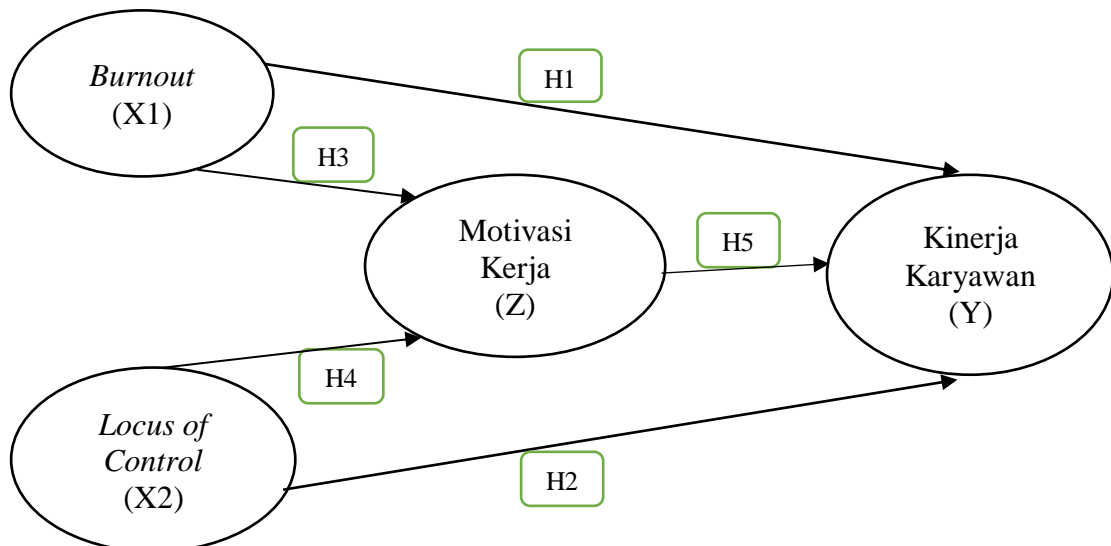
Sedangkan pada penelitian Larasati & Gilang (2014) motivasi kerja secara signifikan dan positif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Terpenuhi atau tidaknya dimensi motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan akan berdampak pada kinerja karyawan. Jika belum terpenuhi, kinerja karyawan bisa menurun. Namun, jika sudah dirasa terpenuhi, karyawan pun akan bekerja dengan sebaik mungkin.

Dari beberapa hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa jika secara langsung motivasi kerja dapat berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja tidak memiliki peran terhadap kinerja karyawan disuatu tempat atau organisasi, itu berarti bahwa kinerja karyawan lebih ditentukan oleh faktor lainnya.

2.5 Model Hipotes

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah penelitian, sehingga harus diuji kebenarannya. Hipotesis memuat hubungan antar variabel. Hubungan ini dibangun berdasarkan kerangka teori. (Sani, 2019). Dikutip dari artikel pada blog [gramedia.com/literasi](https://www.gramedia.com/literasi) (Juli, 2022), terdapat beberapa pengertian hipotesis menurut beberapa ahli. *The American Heritage Dictionary* mendefinisikan hipotesis penelitian sebagai penjelasan sementara terhadap fenomena ilmiah yang perlu diuji dengan penelitian lebih lanjut. Kerlinger yang menuliskan bahwa hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang dilandaskan antara dua variabel atau lebih dari dua variabel. Hipotesis penelitian menurut Dantes adalah asumsi yang perlu dilakukan pengujian data. Kemudian dari pengujian lewat penelitian akan menghasilkan data. Data inilah yang akan dijadikan acuan pengambilan kesimpulan, terkadang juga menghasilkan solusi dan penemuan baru. Sedangkan, Erwan Agus Purwanto dan Ratih Sulityastuti mengemukakan bahwasanya hipotesis adalah tuduhan sementara dari masalah yang diangkat peneliti dalam melakukan penelitian yang keberadaannya masih lemah. Dikarenakan masih lemah dan belum tentu benar, dibutuhkan pengujian.

Gambar 2.2
Model Hipotesis



2.6 Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis diatas, maka dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Burnout* (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). (Sani, 2011); (Asi, 2013); (Valentina et al., 2020)

H2: *Locus of control* (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). (Yusnaeni, 2018); (Soleh et al., 2020); (Parmin, 2014)

H3: *Burnout* (X1) melalui variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). (Dona, 2018); (Valentina et al., 2020)

H4: *Locus of control* (X2) melalui variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). (Robith, 2020); (Parmin, 2014)

H5: Motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). (Analisa, 2020); (Larasati & Gilang, 2014); (Parmin, 2014); (Valentina et al., 2020)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data set dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi (Babbie, 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Sani (2011: 8) penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan.

Menurut Mulyadi (2011: 132) Penelitian kuantitatif biasanya menggunakan desain eksplanasi, di mana objek telaahan penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel; untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi atautkah tidak dengan variabel lainnya; atau apakah sesuatu variabel disebabkan atau dipengaruhi atautkah tidak oleh variabel lainnya.

Desain eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh dari satu variabel terhadap variabel yang lain. Oleh karena itu, dalam format eksplanasi peneliti menggunakan sampel dan hipotesis penelitian. Desain eksplanasi memiliki kredibilitas untuk mengukur, menguji hubungan sebab akibat dari dua atau lebih variabel dengan menggunakan analisis statistik inferensial (induktif). Disamping itu penelitian eksplanasi juga dapat digunakan untuk mengembangkan dan menyempurnakan teori bahkan sebaliknya melemahkan bahkan mengugurkan teori.

3.2 Lokasi Penelitian

Tempat yang dituju oleh peneliti sebagai lokasi penelitian adalah UPT Puskesmas Dinoyo yang berada di Jalan Mayjend M.T. Haryono, Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Alasan memilih tempat tersebut dikarenakan Puskesmas Dinoyo merupakan salah satu instansi yang berperan sebagai rujukan utama pada saat pandemi Covid-19 seperti saat ini di daerah Dinoyo Malang. Dalam hal ini peneliti juga ingin mengetahui bagaimana tindakan/strategi yang akan di ambil dan diimplementasikan pada Puskesmas Dinoyo terkait *burnout*, *locus of control*, motivasi kerja dan kinerja karyawan jika hal tersebut ditengarai dirasakan oleh pegawainya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maksudnya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

Populasi dan sampel yang diambil dan digunakan dalam penelitian kali ini adalah keseluruhan SDM di Puskesmas Dinoyo Malang baik tenaga kesehatan maupun tenaga non-kesehatan. Jumlah populasi yakni 54 responden.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sample jenuh. Teknik *non-probability sampling* merupakan teknik yang digunakan ketika besarnya peluang elemen populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak diketahui. (Sani, 2019). Kemudian peneliti akan membagikan kuesioner kepada 54 responden tersebut di Puskesmas Dinoyo lalu dijadikan sampel penelitian sehingga akan mengetahui apakah variabel- variabel dalam penelitian terbukti berpengaruh atau tidak.

3.5 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diambil dari survey deskriptif atau kuesioner, dan sekunder diambil dari hasil wawancara, artikel, dan analisis statistik menggunakan aplikasi smartPLS 3.2.9.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koesioner disebarkan melalui internet (Sekaran, 2011). Pengertian data primer menurut Narimawati (2008;98) data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang dijadikan objek penelitian atau orang yang dijadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya (Sekaran, 2011). Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono: 2008: 402). Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang diberikan secara langsung kepada responden (Sani, 2019). Sample akan merespon kuesioner dengan mengisi dengan jawaban yang jujur dan sesuai.

3.6.2 Studi Pustaka

Data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Studi pustaka adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku, majalah, artikel, karya ilmiah atau jurnal, liflet yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian (Valentina et al., 2020). Sumber-sumber pustaka tersebut harus dicari yang dianggap sebagai sumber data yang cukup akurat. Selanjutnya sumber pustaka tersebut akan diolah dan dianalisis oleh peneliti.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud, atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan.

Misalnya, definisi operasional variabel “kinerja” perawat ruangan adalah kegiatan yang dilakukan oleh perawat dalam pasien diruangan, atau kegiatan asuhan perawatan oleh perawat ruangan. Cara pengukuran adalah dengan metode atau cara digunakan peneliti apa yang untuk mengukur atau memperoleh informasi (data) untuk variabel yang bersangkutan.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *burnout* dan *locus of control*.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja. Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

c. Variabel Intervening

Variabel intervening pada penelitian ini adalah motivasi kerja. Manfaat definisi operasional variabel untuk mengidentifikasi kriteria yang dapat diobservasi sehingga memudahkan observasi atau pengukuran terhadap variabel.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item Kuesioner	Sumber Rujukan
1.	<i>Burnout (X1)</i>	<i>Emotional exhaustion (X1.1)</i>	a.) Hilangnya perasaan dan perhatian b.) Hilangnya rasa kepercayaan c.) Hilangnya minat	Maslach (2001) dalam Ulfah (2018), Zaid (2019)

			bekerja seseorang d.) Hilangnya semangat bekerja seseorang	
		<i>Depersonalisasi (X1.2)</i>	a.) Sikap sinis terhadap karir dan kerja diri sendiri	
		<i>Reduced Personal Accomplishment (X1.3)</i>	a.) Kehilangan hasrat dalam pencapaian karir b.) Perasaan bersalah tidak mampu memberikan hasil yang terbaik	
2.	<i>Locus of Control (X2)</i>	Internal locus of control (X2.1)	a.) Keterampilan (<i>skill</i>) b.) Kemampuan (<i>ability</i>) c.) Usaha (<i>effort</i>)	Yusnaena dan Hayati (2018), Ridwan (2013)
		Eksternal locus of control (X2.2)	a.) Kekuatan dari luar seperti ansib, takdir, lingkungan, dan keberuntungan.	
3.	Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja karyawan (Z)	a.) <i>Physiological needs</i> b.) <i>Security needs</i> c.) <i>Award needs</i>	Rosalia, Mintarti & Heksarini (2020), Theodora (2015)

			d.) <i>Self-actualization needs</i>	
4.	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan (Y)	a.) Kuantitas kerja b.) Kualitas kerja c.) Ketepatan waktu d.) Pengetahuan tentang kerja	Sani (2011), Ridwan (2013)

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2022

3.8 Metode Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert dalam pengukurannya. Skala likert adalah alat pengukuran untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang akan suatu keadaan yang biasanya digunakan untuk melakukan sebuah riset atau survei. Skala ini terdiri dengan skor jawaban untuk setiap item pernyataan yang menunjukkan hasil dari sangat negatif hingga sangat positif.

Tabel 3.2
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006) validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Anuraga et., al (2017) Uji validitas konstruk dalam PLS dilaksanakan melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan *average extracted (AVE)*

Menurut Anuraga et., al (2017) *convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup.

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada korelasi dengan konstruk lainnya. (Anuraga et., al, 2017)

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50. (Anuraga et., al, 2017)

3.9.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi.

Anuraga et., al (2017) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab instrumen. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan metode *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. (Anuraga et al., 2017)

3.10 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square (PLS)*. Menurut Sani (2019) metode ini merupakan metode yang powerful, tidak banyak asumsi yang mendasari penggunaannya. Data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan skala nominal, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Ukuran sampel bisa kecil, sedang atau besar. PLS dapat digunakan untuk konfirmasi, untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan yaitu inner-model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten, untuk melihat variabel manifestnya (*measurement model*), dan *weight relation* untuk melihat hasil estimasi variabel laten. (Sani, 2019)

3.10.1 Uji Asumsi klasik

a. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Adila & Aziz,

2019). Sederhananya, model linier memprediksi nilai yang jatuh pada garis lurus. Hal ini dicapai dengan memiliki perubahan unit konstan variabel dependent (slope) untuk perubahan unit konstan variabel independent. (Sani, 2019)

Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Pada SPSS untuk melihat *linierity test* dengan taraf signifikansi 0,05 terdapat dua cara dalam pengambilan keputusan dalam uji linieritas diantaranya:

- a. Dua variabel dikatakan linier apabila signifikansi $f < 0,05$ sehingga pengambilan keputusan berupa terdapat kecocokan linier pada hubungan model tersebut
- b. Melihat nilai F hitung dan F tabel, jika F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel tersebut.

3.10.2 Model Struktural

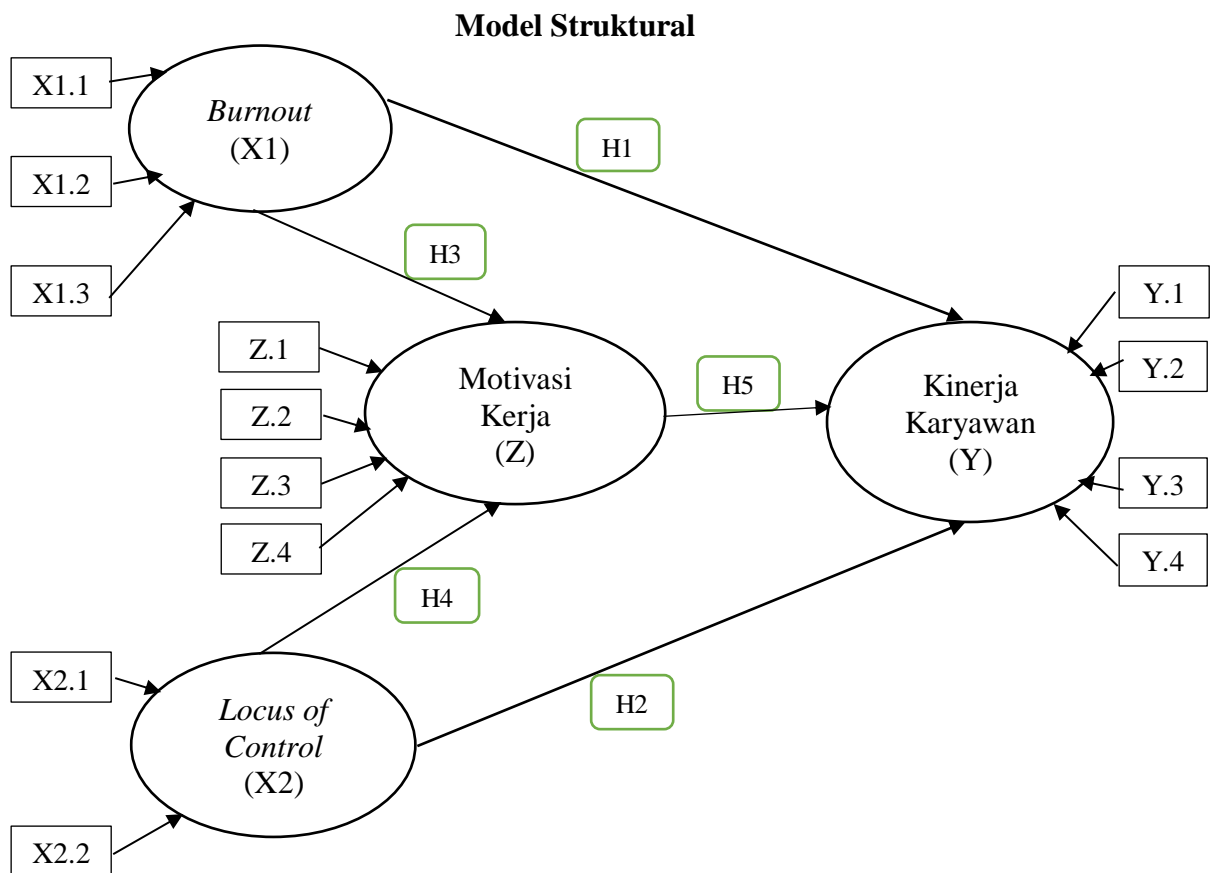
Model struktural merupakan model yang menunjukkan hubungan antar variabel laten (Wiyono, 2011).

Terdapat 5 langkah menggambar model struktural, yakni:

1. Membuat variabel laten
2. Memindahkan dan mendesain model
3. Menghubungkan antar variabel laten
4. Membuat garis penghubung
5. Memasukkan indikator

Adapun konsep model struktural dari penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 3.1



Menurut Supriyanto & Maharani (2013) pengujian model struktural atau inner model digunakan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan R-Square dari variabel dalam model penelitian. Pengujian kelayakan model diukur dengan menggunakan nilai R-square untuk setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Jika nilai R-square pada variabel Y dan Z telah diketahui, selanjutnya pengukuran melalui Q-Square (Q^2) untuk mengukur mampu tidaknya model. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*. Adapun rumus perhitungan Q-square adalah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2)$$

Dari pengujian Q^2 , dapat diketahui nilai *predictive relevance* yang menunjukkan berapa kontribusi data yang mampu dijelaskan dalam model penelitian ini. Sedangkan, nilai sisanya dapat presentasikan oleh variabel lain

yang tidak digunakan dalam model penelitian ini.

3.10.3 Uji Mediasi

Dalam penelitian ini variabel mediasi yaitu motivasi kerja (Z) diuji menggunakan uji Sobel test. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur uji Sobel (Sobel test) yang dikembangkan oleh Sobel (Abu-Bader & Jones, 2021). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat variabel intervening (I). Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Dengan keterangan:

- sab : besarnya standar eror pengaruh tidak langsung
- a : jalur variabel independen (X) dengan variable interverning (I)
- b : jalur variabel interverning (I) dengan variable dependen (Y)
- sa : standar eror koefisien a
- sb : standar eror koefosien b

Dalam menguji sebuah signifikansi pengaruh tidak langsung, menguji nilai t dari koefisien ab perlu dilakukan terlebih dahulu. Langkah selanjutnya membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Pengaruh mediasi akan terjadi ketika nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Organisasi

Puskesmas Dinoyo merupakan salah satu pusat kesehatan masyarakat yang didirikan di kota Malang sebagai organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan bersifat menyeluruh, terpadu, merata, serta dapat diterima dan dijangkau oleh masyarakat. Untuk mencapai upaya tersebut penyelenggaraan dipusatkan pada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal tanpa mengabaikan mutu pelayanan.

Puskesmas Dinoyo berdiri pada tahun 1965 yang dimulai dengan berdirinya BKIA. Semakin luasnya bidang kerja yang harus ditangani sampai pada tahun 1974 berubah menjadi Balai Pengobatan untuk Kecamatan Klojen. Pada tahun 1978 berubah menjadi Puskesmas Dinoyo yang terletak di Kelurahan Dinoyo Kecamatan Lowokwaru tepatnya di Jl. Mt. Haryono nomor 131 Malang, sebelah barat kota Malang dan berjarak lebih 5 km dari pusat kota. Dengan luas tanah 189 m² dan luas bangunan 440 m², pada tahun 1999, BKIA Dinoyo Kota Malang pindah lokasi ke Jalan MT. Haryono IX/13 Kelurahan Dinoyo Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dan berubah namanya menjadi Pusat Kesehatan Masyarakat atau biasanya disingkat dengan Puskesmas.

Puskesmas Dinoyo adalah satu diantara sekian banyak Puskesmas di Kota Malang yang turut serta berupaya memfungsikan dirinya sebagai:

- a. Pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan.
- b. Pusat pemberdayaan masyarakat.
- c. Pusat pelayanan kesehatan strata pertama.

Guna melaksanakan fungsi tersebut maka harus ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai, tenaga yang kompeten dan sistem manajemen yang baik.

Alasan mengapa peneliti memilih Puskesmas Dinoyo Malang sebagai

tempat penelitian adalah puskesmas ini menjadi salah satu pilihan warga kota Malang untuk memenuhi kebutuhan terkait kesehatan termasuk saat pandemi Covid-19 seperti adanya pelayanan vaksinasi Covid-19, inovasi layanan ANTAR (Antrian Nunggu Transparan), inovasi *Laboratory Information System* (LIS) di Laboratorium yaitu laboratorium modern dengan menggunakan data base yang berbasis software komputer, aplikasi finger print data laboratorium, dan inovasi dan kreativitas lainnya, serta harga pengobatan juga memiliki tarif murah.

Jumlah Penduduk Wilayah Kerja Puskesmas Dinoyo Tahun 2022

No.	Kelurahan	Jumlah penduduk		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Dinoyo	5969	6130	12099
2.	Tlogomas	7600	7775	15375
3.	Ketawanggede	2565	2638	5203
4.	Sumpalsari	4095	4370	8465
5.	Merjosari	8572	8697	17269

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2022

Jumlah Sumber Daya Manusia Puskesmas Dinoyo Tahun 2022

Jenis Ketenagakerjaan	Jumlah
Dokter Umum	3
Dokter Kesehatan Ibu dan Anak (KIA)	2
Dokter Gigi	1
Bidan	10
Perawat	9
Perawat Gigi	2
Tenaga Laboratorium	2
Asisten Apoteker	1
Apoteker	1
Nutrisi	2
Sanitarian	5
Promosi Kesehatan	4
Rekam Medis	2
Tenaga Administrasi	5
Sopir	1
Petugas Kebersihan	4
Jumlah	54

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2022

Selain itu, jumlah penduduk wilayah kerja puskesmas dinoyo terhitung banyak, sedangkan jumlah tenaga kesehatannya dapat dikatakan kurang. Jika sumberdaya

manusia yang kurang mencukupi namun dengan tingkat pekerjaan seperti tugas-tugas (*job description*) yang semakin banyak, waktu semakin singkat dan pasien yang banyak, dapat mempengaruhi tingkat beban kerja karyawan dan dapat mengarah terhadap resiko meningkatnya kelelahan tenaga kesehatan/sumber daya manusia tersebut.

4.1.1.2 Visi dan Misi Puskesmas

A. Visi Puskesmas

“Masyarakat sehat mandiri.”

B. Misi Puskesmas

1. Memberikan pelayanan kesehatan dasar yang bermutu sesuai standar
2. Memberikan pelayanan yang mengutamakan kepentingan pelanggan
3. Mendorong dan meningkatkan kesehatan individu, kelompok dan lingkungan

C. Motto Puskesmas

“Dengan semangat kebersamaan dan pelayanan yang ramah kita wujudkan kesehatan masyarakat yang mandiri”.

1. Janji Layanan

- a. Kami siap memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, tulus, ramah, dan sepuh hati.
- b. Kami siap membantu masyarakat dalam memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata, dan terjangkau menuju masyarakat sehat dan mandiri.

2. Kebijakan Mutu

Puskesmas Dinoyo bertekad memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna dengan mengutamakan kepuasan dan keselamatan pengguna layanan sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku, melalui implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001, serta senantiasa melakukan perbaikan berkesinambungan dengan:

- a. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, melalui standard mutu layanan, kelengkapan sarana, dan profesionalisme sumber daya manusia

- b. Meningkatkan pencapaian target seluruh program kesehatan yang ada di Puskesmas
- c. Membina kemandirian masyarakat untuk hidup sehat dan berwawasan sehat secara merata

D. Budaya Puskesmas

1. Profesional : Melaksanakan pekerjaan sesuai standar dan wewenangnya dan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan secara dinamis.
2. Tanggung jawab : Menjalankan pekerjaan secara konsekuen dengan sepenuh hati.
3. Sadar mutu : Melaksanakan setiap tindakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.
4. Sadar waktu : Melaksanakan setiap tindakan sesuai komitmen waktu yang telah ditetapkan.
5. Inisiatif : Senantiasa melakukan tindakan pencegahan, pengendalian dan perbaikan secara terus menerus tanpa menunggu perintah.
6. Bersih : Memperhatikan dan memelihara kebersihan dan kerapian baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan kerja.
7. Empati : Memberi layanan dengan tulus, ramah dan sepenuh hati

4.1.1.3 Struktur Organisasi Puskesmas

4.1.1.4 Keadaan Geografis Puskesmas

Puskesmas Dinoyo terletak di JL. M.T Haryono Gg. IX No. 13, Malang, Propinsi Jawa Timur. Luas wilayah kerja Puskesmas Dinoyo adalah 8,5km², koordinat lintang -7,943123, bujur 112,611250, terdiri dari 5 (lima) kelurahan yaitu kelurahan Dinoyo, Ketawanggede, Tlogomas, Sumpalsari dan Merjosari. Jarak tempuh terlama bagi warga untuk menuju ke puskesmas adalah 20 menit. Puskesmas Dinoyo merupakan Puskesmas Perkotaan dengan klasifikasi puskesmas rawat jalan dengan pelayanan persalinan 24 jam. Akses menuju puskesmas Dinoyo mudah dijangkau oleh kendaraan roda 2 dan roda 4 termasuk kendaraan umum (angkutan publik) begitu juga kelurahan wilayah kerja puskesmas Dinoyo.

Batas wilayah kerja Puskesmas Dinoyo adalah:

- Sebelah Utara adalah Kelurahan Tasikmadu dan Jatimulyo.
- Sebelah Timur adalah Kelurahan Penanggungan dan Jatimulyo.
- Sebelah Selatan adalah Kelurahan Gading Kasri/ Karang Besuki.

- Sebelah Barat adalah adalah adalah Desa Jetis Kecamatan Dau.

Bangunan Puskesmas Dinoyo berdiri diatas lahan seluas 1.058m², jumlah lantai bangunan 2 lantai dan luas bangunan 1.136 m²

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan puskesmas dinoyo yang berjumlah 54 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Teknik sample yang digunakan adalah sample jenuh. Jumlah kuesioner yang telah disebarakan kepada responden berjumlah 54. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya ialah: jenis kelamin, usia, posisi/unit kerja, lama bekerja, pendidikan terakhir yang ditempuh, dan status. Deskripsi identifikasi karakteristik responden didapatkan dari hasil jawaban para responden melalui kuesioner yang telah disebarakan. Berdasarkan hasil penelitian, berikut deskripsi karakteristik responden secara lengkap.

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	11	20.37 %
Perempuan	43	79.63 %
Jumlah	54	100 %

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 43 orang (79,63%). Sedangkan, response laki-laki sebanyak 11 orang (20,37%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa Puskesmas Dinoyo cenderung mempekerjakan perempuan dari pada laki-laki.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 25 Tahun	5	9.26 %
26 - 30 Tahun	8	14.81 %
31 - 35 Tahun	16	29.63 %
36 - 40 Tahun	8	14.81 %
41 - 45 Tahun	10	18.52 %
> 45 Tahun	7	12.96 %
Jumlah	54	100.00 %

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 5 orang (9,26%), usia 26-30 tahun sebanyak 8 orang (14,81%), usia 31-35 tahun sebanyak 16 orang (29,63%), usia 36-40 tahun sebanyak 8 orang (14,81%), usia 41-45 tahun sebanyak 10 orang (18,52%), dan usia lebih dari 45 tahun sebanyak 7 orang (12,96%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada Puskesmas Dinoyo berusia 31-35 tahun. Berdasarkan data tersebut, rata-rata karyawan pada Puskesmas Dinoyo memiliki usia yang cukup matang

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 Tahun	8	14.81 %
1 - 5 Tahun	12	22.22 %
6 - 10 Tahun	5	9.26 %
11 - 15 Tahun	23	42.59 %
> 15 Tahun	6	11.11 %
Jumlah	54	100 %

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja pada Puskesmas Dinoyo selama kurang dari 1 tahun kerja sebanyak 8 orang (14,81%), 1-5 tahun kerja sebanyak 12 orang (22,22%), 6-10 tahun kerja sebanyak 5 orang (9,26%),

11-15 tahun kerja sebanyak 23 orang (42,59%), dan lebih dari 15 tahun kerja sebanyak 6 orang (11,11%). Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas karyawan yang telah bekerja pada Puskesmas Dinoyo memiliki masa kerja lebih dari 11 tahun, yang mana hal ini menunjukkan terdapat komitmen yang kuat di dalam diri para pekerja.

4.1.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi atau Unit Kerja

Distribusi karakteristik responden berdasarkan posisi/unit kerja disajikan dalam tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Unit Kerja

Posisi/Unit Kerja	Jumlah Responden	Persentase
Dokter Umum	3	5.56 %
Dokter Kesehatan Ibu dan Anak (KIA)	2	3.70 %
Dokter Gigi	1	1.85 %
Bidan	10	18.52 %
Perawat	9	16.67 %
Perawat Gigi	2	3.70 %
Tenaga Laboratorium	2	3.70 %
Asisten Apoteker	1	1.85 %
Apoteker	1	1.85 %
Nutrisionis	2	3.70 %
Sanitarian	5	9.26 %
Promosi Kesehatan	4	7.41 %
Rekam Medis	2	3.70 %
Tenaga Administrasi	5	9.26 %
Sopir	1	1.85 %
Petugas Kebersihan	4	7.41 %
Jumlah	54	100.00 %

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa responden yang bekerja sebagai Dokter di poli Umum sebanyak 3 Orang (5.56%), Dokter di poli Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) sebanyak 2 orang (3,70%), Dokter di poli Gigi sebanyak 1 orang (1,85%), Bidan sebanyak 10 orang (18,52%), Perawat sebanyak 9 orang (16,67%), Perawat Gigi sebanyak 2 orang (3,70%), Tenaga Laboratorium sebanyak 2 orang (3,70%), Apoteker sebanyak 1 orang (1,85%), Asisten Apoteker sebanyak 1 orang (1,85%), Nutrisionis sebanyak 2 orang (3,70%), Sanitarian sebanyak 5 orang (9,26%), Promosi Kesehatan

sebanyak 4 orang (7,41%), Rekam Medis sebanyak 2 orang (3,70%), Tenaga Administrasi sebanyak 5 orang (9,26%), Sopir sebanyak 1 orang (1,85%), dan Petugas Kebersihan sebanyak 4 orang (7,41%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa di Puskesmas Dinoyo lebih banyak pekerja dibidang pelayanan kesehatan daripada pelayanan non-kesehatan.

4.1.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Distribusi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Pendidikan Akhir	Jumlah Responden	Persentase
SMP	2	3.70 %
SMA/SMK	4	7.41 %
Diploma	30	55.56 %
S1	16	29.63 %
S2	2	3.70 %
Jumlah	54	100.00 %

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa responden yang merupakan lulusan SMP sebanyak 2 orang (3,70%), lulusan SMA/SMK sebanyak 4 orang (7,41%), lulusan Diploma sebanyak 30 orang (55,56%), lulusan S1 sebanyak 16 orang (29,63%), dan lulusan S2 sebanyak 2 orang (3,70%). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Puskesmas Dinoyo merupakan lulusan Diploma dan memiliki pendidikan yang cukup.

4.1.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Status

Distribusi karakteristik responden berdasarkan status dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah Responden	Persentase
Menikah	46	85.19
Lajang	8	14.81
Jumlah	54	100.00

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 46 orang (85,19%), dan responden yang belum menikah sebanyak 8 orang (14,81%). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Puskesmas Dinoyo sudah menikah dan mempunyai kehidupan lain selain pekerjaan.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan ada 4 yaitu *Burnout* (X1), *Locus of Control* (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel *Burnout* dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator yaitu *Emotional Exhaustion* (X1.1), *Depersonalisasi* (X1.2), dan *Reduced Personal Accomplishment* (X1.3). Variabel *Locus of Control* pada penelitian ini menggunakan dua indikator yaitu *Internal Locus of Control* (X2.1) dan *Eksternal Locus of Control* (X2.2). Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan empat indikator yaitu *Kebutuhan Fisiologis* (Z.1), *Kebutuhan Keamanan* (Z.2), *Kebutuhan Penghargaan* (Z.3), dan *Kebutuhan Aktualisasi diri* (Z.4). Dan variabel Kinerja pada penelitian ini menggunakan empat indikator yaitu *Kuantitas kerja* (Y.1), *Kualitas Kerja* (Y.2), *Ketepatan waktu* (Y.3), dan *Pengetahuan tentang kerja* (Y.4). Tiap indikator variabel akan terdiri dari beberapa pernyataan.

4.1.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel *Burnout*

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel *Burnout* (X1)

P	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	1	1.9	20	37.0	16	29.6	12	22.2	5	9.3	54	100.0	3.00
X1.1.2	1	1.9	14	25.9	20	37.0	14	25.9	5	9.3	54	100.0	3.15
X1.1.3	3	5.6	23	42.6	21	38.9	6	11.1	1	1.9	54	100.0	2.61
X1.1.4	7	13.0	21	38.9	21	38.9	4	7.4	1	1.9	54	100.0	2.46
X1.1.5	13	24.1	32	59.3	9	16.7	0	0.0	0	0.0	54	100.0	1.93
X1.2.1	11	20.4	25	46.3	17	31.5	1	1.9	0	0.0	54	100.0	2.15
X1.2.2	17	31.5	29	53.7	7	13.0	1	1.9	0	0.0	54	100.0	1.85
X1.2.3	13	24.1	30	55.6	11	20.4	0	0.0	0	0.0	54	100.0	1.96
X1.2.4	23	42.6	22	40.7	9	16.7	0	0.0	0	0.0	54	100.0	1.74
X1.3.1	0	0.0	5	9.3	14	25.9	23	42.6	12	22.2	54	100.0	3.78
X1.3.2	0	0.0	6	11.1	25	46.3	19	35.2	4	7.4	54	100.0	3.39
X1.3.3	0	0.0	5	9.3	14	25.9	21	38.9	14	25.9	54	100.0	3.81

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel *Burnout* (X1) memiliki 12 item pernyataan dari tiga indikator yaitu (X1.1) sebanyak 5 pernyataan, (X1.2) sebanyak 4 pernyataan, dan (X1.3) sebanyak 3 pernyataan. Secara keseluruhan, dari 12 pernyataan rata-rata yang paling tinggi terdapat pada indikator ketiga pernyataan ketiga (X1.3.3) yaitu sebesar 3,81%.

- Pada indikator pertama (X1.1) jawaban yang paling tinggi rata-ratanya adalah pernyataan nomor dua (X1.1.2) dengan nilai sebesar 3,15%.
- Pada indikator kedua (X1.2) jawaban yang paling tinggi rata-ratanya adalah pernyataan nomor satu (X1.2.1) dengan nilai sebesar 2,15%.
- Pada indikator ketiga (X1.3) jawaban yang paling tinggi rata-ratanya adalah pernyataan nomor tiga (X1.3.3) dengan nilai sebesar 3,81%.

4.1.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel *Locus of Control*

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel *Locus of Control* (X2)

P	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	1	1.9	0	0.0	3	5.6	37	68.5	13	24.1	54	100.0	4.13
X2.1.2	1	1.9	0	0.0	6	11.1	41	75.9	6	11.1	54	100.0	3.94
X2.1.3	1	1.9	4	7.4	27	50.0	14	25.9	8	14.8	54	100.0	3.44
X2.1.4	1	1.9	0	0.0	6	11.1	28	51.9	19	35.2	54	100.0	4.19
X2.2.1	10	18.5	25	46.3	15	27.8	4	7.4	0	0.0	54	100.0	2.24
X2.2.2	13	24.1	17	31.5	10	18.5	10	18.5	4	7.4	54	100.0	2.54
X2.2.3	0	0.0	3	5.6	22	40.7	23	42.6	6	11.1	54	100.0	3.59
X2.2.4	4	7.4	22	40.7	19	35.2	9	16.7	0	0.0	54	100.0	2.61
X2.2.5	7	13.0	22	40.7	13	24.1	9	16.7	3	5.6	54	100.0	2.61

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel *Locus of Control* (X2) memiliki 9 item pernyataan dari dua indikator yaitu (X2.1) sebanyak 4 pernyataan, dan (X2.2) sebanyak 5 pernyataan. Secara keseluruhan, dari 9 pernyataan rata-rata yang paling tinggi terdapat pada indikator pertama pernyataan keempat (X2.1.4) yaitu sebesar 4,19%.

- Pada indikator pertama (X2.1) jawaban yang paling tinggi rata-ratanya adalah pernyataan nomor empat (X2.1.4) dengan nilai sebesar 4,19%.
- Pada indikator kedua (X2.2) jawaban yang paling tinggi rata-ratanya adalah pernyataan nomor tiga (X2.2.3) dengan nilai sebesar 3,59%.

4.1.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Tabel 4.9**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)**

P	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	0	0.0	0	0.0	11	20.4	40	74.1	3	5.6	54	100.0	3.85
Y.2.1	0	0.0	0	0.0	11	20.4	38	70.4	5	9.3	54	100.0	3.89
Y.2.2	0	0.0	0	0.0	9	16.7	37	68.5	8	14.8	54	100.0	3.98
Y.2.3	0	0.0	0	0.0	11	20.4	37	68.5	6	11.1	54	100.0	3.91
Y.3.1	0	0.0	1	1.9	10	18.5	29	53.7	14	25.9	54	100.0	4.04
Y.4.1	0	0.0	0	0.0	4	7.4	37	68.5	13	24.1	54	100.0	4.17
Y.4.2	0	0.0	0	0.0	6	11.1	37	68.5	11	20.4	54	100.0	4.09
Y.4.3	0	0.0	0	0.0	7	13.0	36	66.7	11	20.4	54	100.0	4.07

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel *Kinerja* (Y) memiliki 8 item pernyataan dari empat indikator yaitu (Y.1) sebanyak 1 pernyataan, (Y.2) sebanyak 3 pernyataan, (Y.3) sebanyak 1 pernyataan, dan (Y.4) sebanyak 3 pernyataan. Secara keseluruhan, dari 8 pernyataan rata-rata yang paling tinggi terdapat pada indikator keempat pernyataan pertama (Y.4.1) yaitu sebesar 4,17%.

- Pada indikator pertama (Y.1) jumlah pernyataan hanya satu maka rata-rata tertinggi yaitu 3,85%.
- Pada indikator kedua (Y.2) jawaban yang paling tinggi rata-ratanya adalah pernyataan nomor dua (Y.2.2) dengan nilai sebesar 3,98%.
- Pada indikator ketiga (Y.3) jumlah pernyataan hanya satu maka rata-rata tertinggi yaitu 4,04%
- Pada indikator keempat (Y.4) jawaban yang paling tinggi rata-ratanya adalah pernyataan nomor satu (Y.4.1) dengan nilai sebesar 4,17%.

4.1.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

P	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1.1	0	0.0	1	1.9	20	37.0	28	51.9	5	9.3	54	100.0	3.69
Z.1.2	0	0.0	11	20.4	16	29.6	23	42.6	4	7.4	54	100.0	3.37
Z.2.1	0	0.0	1	1.9	19	35.2	23	42.6	11	20.4	54	100.0	3.81
Z.2.2	0	0.0	1	1.9	7	13.0	24	44.4	22	40.7	54	100.0	4.24
Z.3.1	0	0.0	0	0.0	17	31.5	29	53.7	8	14.8	54	100.0	3.83
Z.3.2	0	0.0	1	1.9	26	48.2	20	37.0	7	13.0	54	100.0	3.61
Z.3.3	0	0.0	0	0.0	16	29.6	27	50.0	11	20.4	54	100.0	3.91
Z.4.1	0	0.0	0	0.0	11	20.4	31	57.4	12	22.2	54	100.0	4.02
Z.4.2	0	0.0	0	0.0	21	38.9	22	40.7	11	20.4	54	100.0	3.81
Z.4.3	0	0.0	1	1.9	21	38.9	24	44.4	8	14.8	54	100.0	3.72

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel Motivasi kerja (Z) memiliki 10 item pernyataan dari empat indikator yaitu (Z.1) sebanyak 2 pernyataan, (Z.2) sebanyak 2 pernyataan, (Z.3) sebanyak 3 pernyataan, dan (Z.4) sebanyak 3 pernyataan. Secara keseluruhan, dari 10 pernyataan rata-rata yang paling tinggi terdapat pada indikator kedua pernyataan kedua (Z.2.2) yaitu sebesar 4,24%.

- a. Pada indikator pertama (Z.1) jawaban yang paling tinggi rata-ratanya adalah pernyataan pertama (Z.1.1) dengan nilai sebesar 3,69%.
- b. Pada indikator kedua (Z.2) jawaban yang paling tinggi rata-ratanya adalah pernyataan nomor dua (Z.2.2) dengan nilai sebesar 4,24%.
- c. Pada indikator ketiga (Z.3) jawaban yang paling tinggi rata-ratanya adalah pernyataan nomor tiga (Z.3.3) dengan nilai sebesar 3,91%.
- d. Pada indikator keempat (Z.4) jawaban yang paling tinggi rata-ratanya adalah pernyataan nomor satu (Z.4.1) dengan nilai sebesar 4,02%.

4.1.4 Uji Instrumen Penelitian

4.1.4.1 Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Uji validitas berdasarkan pada *convergent validity* menyatakan bahwa suatu variabel dianggap valid dengan melihat hasil uji yakni nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu variabel dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila nilai *outer loading* semua indikator variabel dalam penelitian memiliki nilai $> 0,7$. Berikut adalah

nilai *outer loading* pada setiap indikator dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas (*Outer Loading*)

No.	Variabel <i>Burnout</i> (X1)	<i>Outer loading</i>	Keterangan
1.	X1.1.1	0.798	Valid
2.	X1.1.2	0.737	Valid
3.	X1.1.3	0.795	Valid
4.	X1.1.4	0.735	Valid
5.	X1.1.5	0.784	Valid
6.	X1.2.1	0.767	Valid
7.	X1.2.2	0.827	Valid
8.	X1.2.3	0.798	Valid
9.	X1.2.4	0.704	Valid
10.	X1.3.1	0.731	Valid
11.	X1.3.2	0.772	Valid
12.	X1.3.3	0.769	Valid
No.	Variabel <i>Locus of Control</i> (X2)	<i>Outer loading</i>	Keterangan
1.	X2.1.1	0.712	Valid
2.	X2.1.2	0.713	Valid
3.	X2.1.3	0.714	Valid
4.	X2.1.4	0.827	Valid
5.	X2.2.1	0.737	Valid
6.	X2.2.2	0.777	Valid
7.	X2.2.3	0.711	Valid
8.	X2.2.4	0.701	Valid
9.	X2.2.5	0.702	Valid
No.	Variabel Kinerja (Y)	<i>Outer loading</i>	Keterangan
1.	Y.1.1	0.708	Valid
2.	Y.2.1	0.782	Valid
3.	Y.2.2	0.708	Valid
4.	Y.2.3	0.772	Valid
5.	Y.3.1	0.723	Valid
6.	Y.4.1	0.796	Valid
7.	Y.4.2	0.770	Valid
8.	Y.4.3	0.783	Valid
No.	Variabel Motivasi Kerja (Z)	<i>Outer loading</i>	Keterangan
1.	Z.1.1	0.764	Valid
2.	Z.1.2	0.749	Valid
3.	Z.2.1	0.738	Valid
4.	Z.2.2	0.745	Valid
5.	Z.3.1	0.811	Valid
6.	Z.3.2	0.768	Valid
7.	Z.3.3	0.867	Valid
8.	Z.4.1	0.747	Valid
9.	Z.4.2	0.737	Valid
10.	Z.4.3	0.722	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai *outer loading* masing-masing item tiap variabel mempunyai nilai *outer loading* > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item

pada variabel penelitian ini dikatakan valid.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat reliabel atau reliabilitas suatu instrumen penelitian, dalam hal ini dimaksudkan apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Dalam melakukan uji reliabilitas, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasil alpha cronchbach(α) dari masing-masing instrumen variabel memiliki nilai $> 0,6$, sedangkan apabila nilai instrumen $< 0,6$ maka dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1 <i>Burnout</i>	0.937	0.941	0.945	0.591
X2 <i>Locus of Control</i>	0.893	0.908	0.913	0.538
Y Kinerja Karyawan	0.893	0.895	0.914	0.572
Z Motivasi Kerja	0.921	0.927	0.934	0.587

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel, yaitu variabel *Burnout* (X1), variabel *Locus of Control* (X2), variabel Kinerja Karyawan (Y), variabel Motivasi kerja (Z) menunjukkan angka di atas 0,6. Dan nilai AVE menunjukkan angka di atas 0,5. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel/konsisten atau dalam artian lain dapat digunakan sebagai instrumen penelitian (Chang et al., 2013).

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk memperlihatkan apakah hubungan antar variabel pada penelitian ini merupakan model linier atau tidak linier. Model dapat dinyatakan bersifat linier apabila nilai signifikansi $f > 0,05$. Adapun hasil uji linieritas pada penelitian ini yakni dalam tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Sig	Variabel Dependen
<i>Burnout (X1)</i>	0,000	Kinerja Karyawan (Y)
<i>Locus of Control (X2)</i>	0,000	Kinerja Karyawan (Y)
<i>Burnout (X1)</i>	0,001	Motivasi Kerja (Z)
<i>Locus of Control (X2)</i>	0,000	Motivasi Kerja (Z)
Motivasi Kerja (Z)	0,000	Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji linearitas menggunakan *Curve Estimate* pada Tabel 4.12 dapat diketahui uji linearitas terpenuhi dengan nilai signifikansi $< 0,05$. *Burnout (X1)* memiliki hubungan linear dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,00 < 0,05$. *Locus of Control (X2)* memiliki hubungan linear dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,00 < 0,05$. *Burnout (X1)* memiliki hubungan linear dengan Motivasi Kerja (Z) dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. *Locus of Control (X2)* memiliki hubungan linear dengan Motivasi Kerja (Z) dengan nilai sig $0,00 < 0,05$. Motivasi Kerja (Z) memiliki hubungan linear dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,00 < 0,05$.

4.1.6 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan *Partial Least Square (PLS)*

4.1.6.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Penelitian ini menggunakan empat variabel laten, yaitu *Burnout (X1)*, *Locus of Control (X2)*, *Kinerja Karyawan (Y)*, *Motivasi Kerja (Z)* dengan indikator variabel yang bersifat reflektif. Model reflektif dapat dilakukan dengan uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Adapun hasil dari pengukuran uji-uji tersebut sebagai berikut.

A. *Convergent Validity*

Indikator dapat dikatakan valid jika nilai *outer loading* yang dihasilkan $> 0,5$.

Indikator yang memiliki nilai *outer loading* yang besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang paling kuat. Berikut adalah hasil uji *convergent validity* menggunakan *outer loading* yang terdapat pada tabel-tabel berikut:

1. Variabel *Burnout* (X1)

Tabel 4.14
Nilai *Convergent Validity Burnout* (X1)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading factor</i>	
<i>Emotional exhaustion</i>	X1.1.1	0.798	Valid
	X1.1.2	0.737	Valid
	X1.1.3	0.795	Valid
	X1.1.4	0.735	Valid
	X1.1.5	0.784	Valid
Depersonalisasi	X1.2.1	0.767	Valid
	X1.2.2	0.827	Valid
	X1.2.3	0.798	Valid
	X1.2.4	0.704	Valid
<i>Reduced personal Accomplishment</i>	X1.3.1	0.731	Valid
	X1.3.2	0.772	Valid
	X1.3.3	0.769	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa variabel *Burnout* (X1) pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalisasi*, dan *reduced personal accomplishment*. Ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5 yang berarti ketiga indikator tersebut signifikan membentuk variabel *Burnout*. Indikator *Depersonalisasi* merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item X1.2.2, yaitu sebesar 0,827. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan dalam mempengaruhi *burnout* karyawan adalah *depersonalisasi* seperti kecenderungan untuk menjauh dari lingkungan sosial, bersikap sinis, apatis, dan tidak peduli terhadap lingkungan sekitar.

2. Variabel *Locus of Control* (X2)

Tabel 4.15
Nilai *Convergent Validity Locus of Control* (X2)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading factor</i>	
<i>Internal Locus of Control</i>	X2.1.1	0.712	Valid
	X2.1.2	0.713	Valid
	X2.1.3	0.714	Valid
	X2.1.4	0.827	Valid
<i>Eksternal Locus of Control</i>	X2.2.1	0.737	Valid
	X2.2.2	0.777	Valid
	X2.2.3	0.711	Valid
	X2.2.4	0.701	Valid
	X2.2.5	0.702	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat diketahui bahwa variabel *Locus of Control* (X2) pada penelitian ini terdiri dari 2 indikator, yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. Kedua indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5 yang berarti kedua indikator tersebut signifikan membentuk variabel *locus of Control*. Indikator *internal locus of control* merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item X2.1.4, yaitu sebesar 0,827. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan dalam mempengaruhi kendali diri atau *locus of control* karyawan adalah dari internal individu itu sendiri seperti usaha, kemampuan, dan keterampilan.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.16
Nilai *Convergent Validity Kinerja Karyawan* (Y)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading factor</i>	
Kuantitas Kerja	Y.1.1	0.708	Valid
Kualitas Kerja	Y.2.1	0.782	Valid
	Y.2.2	0.708	Valid
	Y.2.3	0.772	Valid
Ketepatan Waktu	Y.3.1	0.723	Valid
Pengetahuan tentang Kerja	Y.4.1	0.796	Valid
	Y.4.2	0.770	Valid
	Y.4.3	0.783	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini terdiri dari 4 indikator, yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan waktu, dan Pengetahuan tentang kerja. Keempat indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai loading factor $> 0,5$ yang berarti keempat indikator tersebut signifikan membentuk variabel kinerja karyawan. Indikator Pengetahuan tentang kerja merupakan indikator yang dominan dengan nilai loading factor tertinggi pada item Y.4.1, yaitu sebesar 0,796. Dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah karyawan sangat mengetahui apa dan bagaimana pekerjaan mereka seperti *job description* dan tugas-tugas yang harus mereka lakukan.

4. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.17
Nilai *Convergent Validity* Motivasi Kerja (Z)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading factor</i>	
Kebutuhan Fisiologis	Z.1.1	0.764	Valid
	Z.1.2	0.749	Valid
Kebutuhan Keamanan	Z.2.1	0.738	Valid
	Z.2.2	0.745	Valid
Kebutuhan Penghargaan	Z.3.1	0.811	Valid
	Z.3.2	0.768	Valid
	Z.3.3	0.867	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Z.4.1	0.747	Valid
	Z.4.2	0.737	Valid
	Z.4.3	0.722	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (Y) pada penelitian ini terdiri dari 4 indikator, yaitu Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Keempat indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai loading factor $> 0,5$ yang berarti keempat indikator tersebut signifikan membentuk variabel Motivasi kerja. Indikator kebutuhan penghargaan merupakan indikator yang dominan dengan nilai loading factor tertinggi pada item Z.3.3, yaitu sebesar 0,867. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dominan dipengaruhi oleh pemberian prestasi, perhatian, harga diri, hak untuk meraih dan mempertahankan pengakuan dari orang lain.

B. Discriminant Validity

Indikator dapat dikatakan valid jika nilai dari *cross loading* pada setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya dengan nilai $>0,5$. Berikut adalah hasil uji *discriminant validity* menggunakan *cross loading* yang terdapat dalam tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Item	<i>Burnout</i> (X1)	<i>Locus of Control</i> (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1.1	0.798	-0.192	-0.463	-0.351
X1.1.2	0.737	-0.179	-0.511	-0.426
X1.1.3	0.795	-0.144	-0.404	-0.369
X1.1.4	0.735	-0.206	-0.4	-0.358
X1.1.5	0.784	-0.162	-0.413	-0.383
X1.2.1	0.767	-0.237	-0.4	-0.262
X1.2.2	0.827	-0.339	-0.558	-0.48
X1.2.3	0.798	-0.204	-0.428	-0.249
X1.2.4	0.704	-0.273	-0.482	-0.393
X1.3.1	0.731	-0.185	-0.504	-0.386
X1.3.2	0.772	-0.085	-0.483	-0.248
X1.3.3	0.769	-0.122	-0.321	-0.22
X2.1.1	-0.101	0.712	0.3	0.27
X2.1.2	-0.058	0.713	0.365	0.37
X2.1.3	-0.085	0.714	0.304	0.489
X2.1.4	-0.311	0.827	0.64	0.597
X2.2.1	-0.302	0.737	0.414	0.442
X2.2.2	-0.11	0.777	0.236	0.507
X2.2.3	-0.241	0.711	0.474	0.499
X2.2.4	-0.177	0.701	0.372	0.511
X2.2.5	-0.224	0.702	0.355	0.354
Y.1.1	-0.435	0.492	0.708	0.576
Y.2.1	-0.489	0.533	0.782	0.605
Y.2.2	-0.429	0.403	0.708	0.537
Y.2.3	-0.358	0.411	0.772	0.41
Y.3.1	-0.419	0.399	0.723	0.537
Y.4.1	-0.471	0.296	0.796	0.416
Y.4.2	-0.52	0.384	0.77	0.442
Y.4.3	-0.446	0.345	0.783	0.456
Z.1.1	-0.226	0.505	0.468	0.764
Z.1.2	-0.321	0.493	0.426	0.749
Z.2.1	-0.167	0.531	0.329	0.738

Z.2.2	-0.298	0.582	0.491	0.745
Z.3.1	-0.256	0.577	0.478	0.811
Z.3.2	-0.32	0.495	0.447	0.768
Z.3.3	-0.487	0.598	0.659	0.867
Z.4.1	-0.452	0.332	0.608	0.747
Z.4.2	-0.501	0.397	0.518	0.737
Z.4.3	-0.427	0.328	0.611	0.722

Sumber: Output SmartPLS, diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat disimpulkan bahwa nilai dari *cross loading* pada setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya dengan nilai $> 0,5$. Hal ini menandakan bahwa hasil instrumen penelitian ini secara diskriminan dianggap valid.

Cara lain dalam menghitung *discriminant validity* suatu variabel ialah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk. Dalam hal ini, apabila nilai AVE konstruk $> 0,5$ dari seluruh konstruk lainnya, maka dapat dikatakan variabel memiliki *discriminant validity* yang baik (Supriyanto & Maharani, 2013).

Tabel 4.19
Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Penelitian	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$
Burnout (X1)	0.591	0.768
Locus of Control (X2)	0.538	0.733
Kinerja Karyawan (Y)	0.572	0.756
Motivasi Kerja (Z)	0.587	0.766

Sumber: Output SmartPLS, diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.18, dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai AVE $> 0,5$, dimana nilai AVE *burnout* sebesar 0,591 dengan nilai akar AVE sebesar 0,768. Nilai AVE *locus of control* sebesar 0,538 dengan nilai akar AVE sebesar 0,733. Nilai AVE kinerja karyawan sebesar 0,572 dengan nilai akar AVE sebesar 0,756. Nilai AVE motivasi kerja sebesar 0,587 dengan nilai akar AVE sebesar 0,766.

C. Composite Reliability

Penghitungan nilai *composite reliability* dilakukan dengan cara melihat nilai *composite reliability* dari indikator-indikator yang mengukur nilai variabel dan indikator akan memiliki nilai reliabilitas komposit yang baik jika nilai $> 0,7$.

Tabel 4.20
Nilai *Composite Reliability*

Variabel Penelitian	Composite Reliability	Hasil
<i>Burnout (X1)</i>	0.945	Reliabel
<i>Locus of Control (X2)</i>	0.913	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.914	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.934	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS, diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui bahwa nilai *composite reliability* variabel burnout sebesar 0,945, locus of control sebesar 0,913, kinerja karyawan sebesar 0,914, dan motivasi kerja sebesar 0,934. Keempat variabel tersebut memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$ yang berarti seluruh variabel telah memenuhi aspek dan indikator-indikator tersebut konsisten atau reliabel dalam mempresentasikan variabel laten.

4.1.6.2 Model Struktural (Inner Model)

Setelah melakukan uji outer model tahap selanjutnya yang dilakukan yaitu melakukan uji inner model. Pengujian model struktural atau inner model ini digunakan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan R-Square dari model penelitian.

A. Nilai R-Square

Pengujian kelayakan model diukur dengan menggunakan R-square untuk setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil penghitungan nilai R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.21
Nilai R-square

Variabel Penelitian	R Square
Kinerja Karyawan (Z)	0.582
Motivasi Kerja (Y)	0.494

Sumber: Output SmartPLS, diolah oleh Peneliti (2022)

Dari Tabel 4.20, dapat diketahui bahwa nilai R-square dari variabel kinerja

karyawan sebesar 0,582 dan nilai R-square dari variabel perilaku kewargaan organisasional sebesar 0,494. Langkah selanjutnya untuk mengukur mampu tidaknya model diukur melalui Q-Square (Q^2). Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki predictive relevance (Supriyanto & Maharani, 2013). Adapun hasil perhitungan Q-Square pada penelitian ini sebagai berikut.

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,582^2) (1 - 0,494^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,338) (1 - 0,244)$$

$$Q^2 = 1 - (0,662) (0,756)$$

$$Q^2 = 1 - 0,500$$

$$Q^2 = 0,5$$

$$Q^2 = 50\%$$

Berdasarkan pengujian Q^2 tersebut dapat diketahui bahwa nilai predictive relevance sebesar 0,5 atau 50%. Dapat dikatakan bahwa kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model ini adalah sebesar 50%, sedangkan sisa nilai sebesar 50% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

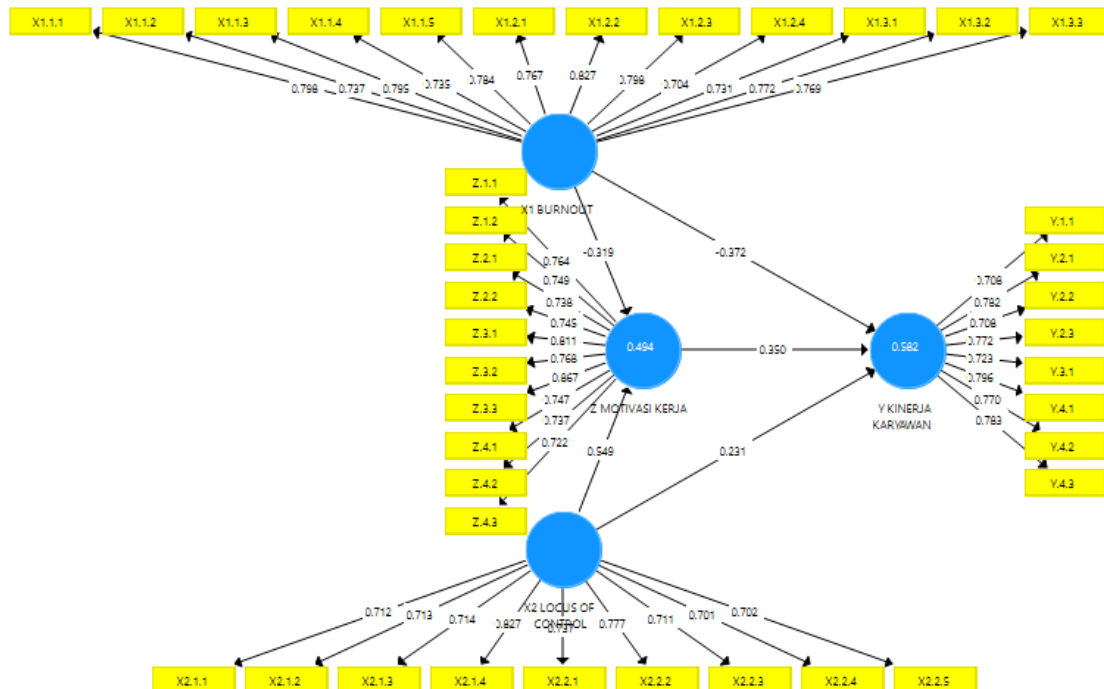
B. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik dan nilai p-value. Apabila nilai p-value kurang dari 0,05 maka hipotesis akan diterima.

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output ataupun nilai yang terdapat pada output *path coefficients* dan *indirect effect*. Berikut adalah gambar dan penjelasan mengenai pengujian hipotesis:

Gambar 4.1

Hasil Pengujian Hipotesis



Sumber: Output SmartPLS, diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Gambar 4.1 Hasil Pengujian Hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel *Burnout* (X1) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,372.
2. Variabel *Locus of control* (X2) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,231.
3. Variabel *Burnout* (X1) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar -319.
4. Variabel *Locus of Control* (X2) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,549.
5. Variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,350.

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
(X1) Burnout -> (Y) Kinerja Karyawan	-0.372	-0.384	0.09	4.149	0
(X1) Burnout -> (Z) Motivasi Kerja	-0.319	-0.329	0.089	3.581	0
(X2) Locus of Control -> (Y) Kinerja Karyawan	0.231	0.234	0.109	2.11	0.035
(X2) Locus of Control -> (Z) Motivasi Kerja	0.549	0.554	0.085	6.443	0
(Z) Motivasi Kerja -> (Y) Kinerja Karyawan	0.350	0.344	0.126	2.771	0.006

Sumber: Output SmartPLS, diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.21, dapat diketahui bahwa variabel *burnout* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur -0,372 dengan arah negatif dan sig $0,00 < 0,05$. *Burnout* berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur -0,319 dengan arah negatif dan sig $0,00 < 0,05$. *Locus of control* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,231 dengan arah positif dan sig $0,035 < 0,05$. *Locus of control* berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur 0,549 dengan arah positif dan sig $0,00 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,350 dengan arah positif dan sig $0,006 < 0,05$.

H1: Burnout (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,372 dengan arah negatif. Koefisien jalur negatif menandakan adanya hubungan berbalik antara *burnout* dengan kinerja karyawan, yang mana jika tingkat *burnout* karyawan semakin tinggi maka dapat menyebabkan semakin rendah kinerja karyawan. Hasil nilai t-statistik sebesar $4,149 > 1,96$ dengan nilai p-value $0,00 < 0,05$ yang berarti *burnout* berpengaruh negatif secara langsung dengan kinerja karyawan dan **H1 diterima.**

H2: *Locus of Control* (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,231 dengan arah positif. Koefisien jalur positif menandakan adanya hubungan searah antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. Hasil nilai t-statistik sebesar $2,110 > 1,96$ dengan nilai p-value $0,035 < 0,05$ yang berarti *locus of control* berpengaruh positif secara langsung dengan kinerja karyawan dan **H2 diterima**.

H3: Motivasi Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,350 dengan arah positif. Koefisien jalur positif menandakan adanya hubungan searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil nilai t-statistik sebesar $2,771 > 1,96$ dengan nilai p-value $0,006 < 0,05$ yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung dengan kinerja karyawan dan **H3 diterima**.

Tabel 4.23

Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 Burnout -> Z Motivasi Kerja -> Y Kinerja Karyawan	-0.112	-0.112	0.05	2.226	0.026
X2 Locus of Control -> Z Motivasi Kerja -> Y Kinerja Karyawan	0.192	0.193	0.085	2.272	0.023

Sumber: Output SmartPLS, diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.22, dapat diketahui bahwa *burnout* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien jalur *burnout* terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung sebesar -0,112 dengan hasil t-statistik sebesar $2,226 > 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,026 < 0,05$. *Locus of control* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien jalur *locus of control* terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung sebesar 0,192 dengan hasil t-statistik sebesar $2,272 > 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,023 < 0,05$.

Pengujian variabel mediasi pada penelitian ini menggunakan sobel test untuk

menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *burnout* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) dan variabel *locus of control* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Tabel 4.24
Hasil Uji Sobel Test

Jalur	A	B	SEa	SEb	T-hitung	Sig	Ket
<i>Burnout</i> (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	3,581	2,771	0,089	0,126	19,29	0,000	Sig
<i>Locus of control</i> (X2) - > Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	6,443	2,771	0,085	0,126	21,12	0,000	Sig

Sumber: Hasil uji sobel test online, diolah oleh Peneliti (2022)

H4: Motivasi Kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara *Burnout* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengaruh antar variabel pada Tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai signifikansi jalur *burnout* (X1) – motivasi kerja (Z) – kinerja karyawan (Y) sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai T hitung sebesar $19,29 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara *burnout* dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti **H4 diterima**.

H5: Motivasi Kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara *Locus of Control* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengaruh antar variabel pada Tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai signifikansi jalur *locus of control* (X2) – motivasi kerja (Z) – kinerja karyawan (Y) sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai T hitung sebesar $21,12 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti **H5 diterima**.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan analisis model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian pada sub bab sebelumnya, selanjutnya pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai hubungan antar variabel pada model penelitian ini.

4.2.1 *Burnout* Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari inner model, dapat dilihat bahwa variabel *burnout* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur yakni -0,372 sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Oleh karena itu, apabila semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan, maka akan semakin rendah kinerja pada diri karyawan. Begitupun sebaliknya apabila semakin tinggi kinerja pada diri karyawan, maka *burnout* atau gejala *burnout* yang dirasakan oleh karyawan rendah.

Pada penelitian ini, *burnout* terdiri dari tiga indikator yakni *emotional exhaustion*, depersonalisasi, dan *reduced personal accomplishment*. Berdasarkan nilai loading factor pada indikator *burnout*, nilai tertinggi jatuh pada indikator depersonalisasi item pernyataan kedua dengan nilai 0,827. Sehingga indikator depersonalisasi seperti cenderung untuk menjauh dari lingkungan sosial, bersikap sinis, apatis, dan sikap tidak peduli terhadap lingkungan sekitar karyawan adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel *burnout*.

Variabel kinerja pada penelitian ini terdiri dari empat indikator, yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, pengetahuan tentang kerja. Berdasarkan nilai loading factor pada indikator kinerja karyawan, nilai tertinggi terdapat pada indikator pengetahuan tentang kerja dengan item pernyataan pertama dengan nilai sebesar 0,796. Sehingga indikator pengetahuan tentang kerja merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kinerja karyawan di puskesmas dinoyo.

Hasil jawaban para responden terhadap penelitian pada puskesmas dinoyo malang menunjukkan jika pengetahuan karyawan tentang apa dan bagaimana pekerjaannya tinggi hal tersebut akan sangat mendukung tingkat kinerjanya. Dan jika gejala depersonalisasi karyawan tinggi hal tersebut juga akan mempengaruhi tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan yang akan semakin tinggi, serta berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan yang akan semakin menurun. menurunkan kinerja karyawan. Oleh

karena itu gejala *burnout* terutama depersonalisasi pada karyawan setiap saatnya harus diperhatikan apakah semakin tinggi atau semakin rendah karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan pengetahuan tentang kerja karyawan yang sudah bagus bisa ditingkatkan lagi sebagai salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji dari penelitian ini yang telah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ulfah (2018) yang menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Jember. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Valentina, et al (2020) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sani (2011) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank. Penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Zaid (2019) juga menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja.

Burnout menurut World Health Organization (WHO) adalah “(a) *feelings of energy depletion or exhaustion; (b) increased mental distance from one’s job, or feelings of negativism or cynicism related to one’s job; and (c) reduced professional efficacy*”. Menurut Maslach & Jackson (1981) dalam Chairina, (2019:51) *burnout* merupakan gabungan dari tiga dimensi psikis yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), *depersonalization* atau sikap tidak peduli diri sendiri dan karir, dan *personal accomplishment* atau penurunan pencapaian individu.

Burnout dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik itu dari faktor internal seperti dari kendali dalam diri sendiri maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, keluarga, social dan sebagainya. *Burnout* juga memiliki dampak bagi orang yang mengalaminya. Hal tersebut kebanyakan berdampak negatif bagi diri individu tersebut maupun lingkungan sekitarnya.

Burnout merupakan bentuk keadaan atau perasaan lelah secara fisik maupun psikologis yang disebabkan oleh beberapa hal yang dirasa menekan baik dari unsur internal maupun eksternal individu. Hal tersebut dapat mengakibatkan hal-hal yang tidak baik seperti bersikap sinis, mudah putus asa, emosional, bahkan depresi.

Dalam perspektif islam, terdapat banyak anjuran dalam ayat-ayat al-quran yang

dapat dihubungkan dengan konsep burnout sebagai pengingat agar kita tidak mudah untuk merasakan gejala-gejala burnout. Seperti pada surat Al-Insyirah ayat 5-8 berikut ini:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”

ط إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

وَالِى رَّبِّكَ فَارْتَبْ

Artinya: “Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

Dari ayat diatas, peneliti menafsirkan bahwa sebagai manusia kita pasti mendapatkan ujian dari Allah SWT dalam bentuk apapun itu. Sesulit apapun ujian yang kita rasakan, seberat apapun stress, rasa emosi, atau gelisah yang kita rasakan pasti akan ada solusinya. Dan berserah kepada Allah akan mengurangi gejala *burnout* yang kita rasakan.

Q.S. Al- Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman”

Menurut Rasyid Ridha dalam Tafsirnya yang berjudul Tafsir al-Manar, kata *tahinu* dari kata *al-wahnu* yang bermakna lemah dalam suatu urusan atas sebab sesuatu yang sedang menimpa atau menyakiti jiwa. Allah memerintahkan untuk janganlah lemah dalam berperang, walaupun dalam berperang kalian akan ditimpa kesusahan berupa kegagalan. Kata *wa la tahzanu* bermakna janganlah bersedih hati terhadap apa yang menimpa diri kalian pada hari ini. Dan janganlah kamu bersedih yang bisa membuat hatimu patah semangat.

Dari ayat diatas, Allah mengingatkan hambanya untuk tidak lemah, cengeng, dan tidak meratapi nasib sebesar apapun masalah yang dihadapi. Sebagai orang yang beriman, kita harus selalu berserah diri kepada Allah SWT, mendirikan sholat, dan sabar atas apa yang terjadi. Sebagaimana yang tercantum dalam hadis berikut.

“Dari Abu Hurairah RA berkata, Rasulullah SAW. bersabda: Seorang mukmin

yang kuat lebih baik dan lebih Allah cintai daripada seorang mukmin yang lemah, dan masing-masing berada dalam kebaikan. Bersungguh-sungguhlah pada perkara-perkara yang bermanfaat bagimu, mintalah pertolongan kepada Allah dan janganlah kamu bersikap lemah. Jika kamu tertimpa sesuatu, janganlah kamu katakan: ‘Seandainya aku berbuat demikian, pastilah akan demikian dan demikian’. Akan tetapi katakanlah: ‘*Qoddarallah wa maa syaa faala* (Allah telah menakdirkan hal ini dan apa yang dikehendaki-Nya pasti terjadi)’. Sesungguhnya perkataan ‘Seandainya’ membuka pintu perbuatan setan.” (HR. Ahmad 9026, Muslim 6945 dan lainnya)

4.2.2 *Locus of Control* Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari inner model, dapat diketahui bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur, yaitu 0,231 dengan arah positif. Oleh karena itu, apabila semakin tinggi tingkat kendali diri atau *locus of control* karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat *locus of control* karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, *locus of control* terdiri dari dua indikator yakni internal *locus of control*, dan eksternal *locus of control*. Berdasarkan nilai loading factor pada indikator *locus of control*, nilai tertinggi jatuh pada indikator internal *locus of control* item pernyataan keempat dengan nilai 0,872. Sehingga indikator internal *locus of control* seperti kemampuan, usaha, dan keterampilan karyawan adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel *locus of control*.

Variabel kinerja pada penelitian ini terdiri dari empat indikator, yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, pengetahuan tentang kerja. Berdasarkan nilai loading factor pada indikator kinerja karyawan, nilai tertinggi terdapat pada indikator pengetahuan tentang kerja dengan item pernyataan pertama dengan nilai sebesar 0,796. Sehingga indikator pengetahuan tentang kerja merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kinerja karyawan di puskesmas dinoyo.

Hasil jawaban para responden terhadap penelitian pada puskesmas dinoyo malang menunjukkan jika pengetahuan karyawan tentang apa dan bagaimana pekerjaannya tinggi hal tersebut akan sangat mendukung tingkat kinerjanya. Dan jika internal *locus of control* karyawan seperti kemampuan, usaha, dan keterampilan karyawan tinggi hal

tersebut juga akan mempengaruhi tingkat kendali diri atau *locus of control* yang dialami oleh karyawan yang akan semakin tinggi, serta berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan yang akan semakin meningkat pula. Oleh karena itu internal *locus of control* seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha karyawan harus diperhatikan dan dijaga, bahkan lebih baik untuk semakin ditingkatkan sehingga dapat membawa pengaruh yang baik terhadap tingkat kinerja karyawan. Dan pengetahuan tentang kerja karyawan yang sudah bagus bisa ditingkatkan lagi sebagai salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji dari penelitian ini yang telah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yusnaena (2018) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Soleh, et al (2020) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil dari penelitian ini membantah hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parmin (2014) yang menyatakan bahwa internal *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Istilah *Locus of Control* diciptakan pertama kali oleh seorang ahli teori pembelajaran sosial yaitu Rotter pada tahun 1996. *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang tentang apakah dia mampu atau tidak untuk mengendalikan peristiwa yang dialaminya. (Dwinta, 2010). Menurut Sibawahin *dalam* (Rini & Rizal, 2020) sejauh mana seseorang memiliki kontrol dalam dirinya atas kehidupannya merupakan definisi *locus of control*.

Robbins & Judge *dalam* (Sholeh et al., 2020) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat kepercayaan individu tentang bahwa mereka adalah penentu takdir atau nasib mereka sendiri. Ada dua faktor yang mempengaruhi *locus of control*, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Internal *locus of control* adalah sikap atau pendirian seseorang yang percaya bahwa dia adalah penentu atas apa yang terjadi dalam kehidupannya. Sedangkan faktor eksternal *locus of control* adalah kepercayaan seseorang bahwa apa yang terjadi padanya dikendalikan oleh kekuatan eksternal seperti takdir, kesempatan, keberuntungan, atau lingkungan sekitar. (Sholeh et al, 2020)

Dalam sudut pandang islam, *locus of control* atau kendali diri dapat dipresentasikan

dengan Al-Qur'an surat Ar-Ra'du ayat 11 sebagai berikut:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: *Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Penggalan dari ayat diatas menunjukkan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan suatu individu tanpa individu berusaha sendiri. Internal dari diri seperti usaha, kemampuan, keterampilan haruslah digiatkan oleh tiap individu untuk mencapai peristiwa-peristiwa yang baik dalam hidupnya. Dalam ayat tersebut juga sekaligus menyiratkan tentang eksternal *locus of control* yaitu pada bagian

وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ

“...Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya...”

Yang berarti ada beberapa hal atau kejadian dalam kehidupan yang sudah ditentukan oleh faktor luar yaitu ketentuan Allah SWT. Berusaha, meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan faktor lainnya yang berasal dari diri sendiri setelah itu berpasrah pada Allah. Maka dari itu, faktor internal dan eksternal *locus of control* harus diseimbangkan dengan baik.

Sedangkan ayat Al-qur'an yang dapat dihubungkan dengan eksternal *locus of control* salah satunya adalah Q.S. As-Saffat ayat 96:

وَاللَّهُ خَلَقَكُمْ وَمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Padahal Allah-lah yang menciptakan kamu dan apa yang kamu perbuat itu”*

Imam al-Thabari menyebutkan dalam kitabnya, Jami' al-Bayan fi Ta'wil al-Qur'an, surah as-Saffat ayat 96 setidaknya mengandung dua makna, yaitu: Pertama, jika huruf *ma* sebelum kata *ta'malun* dianggap sebagai *ma masdar*, maka makna ayat ini adalah *Padahal Allah-lah yang menciptakan kamu dan tindakan kalian* (Allah swt

mengatur segala tindakan manusia). Kedua, jika huruf *ma* sebelum kata *ta'malun* berarti *alladzi* atau “yang”, maka makna surah diatas adalah Allah-lah yang telah menciptakan kalian dan yang kalian buat itu.

“Dari Abu Abdurrahman Abdullah bin Mas’ud ra. berkata: Rasulullah SAW. menyampaikan kepada kami: Sesungguhnya setiap kalian dikumpulkan penciptaannya di perut ibunya sebagai setetes mani selama empat puluh hari, kemudian berubah menjadi setetes darah selama empat puluh hari, kemudian menjadi segumpal daging selama empat puluh hari. Kemudian diutus kepadanya seorang malaikat lalu ditiupkan padanya ruh dan dia diperintahkan untuk menetapkan empat perkara: menetapkan rezekinya, ajalnya, amalnya, dan kecelakaan atau kebahagiaannya.” (HR. Bukhari dan Muslim)

4.2.3 Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari inner model, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur, yaitu 0,350 dengan arah positif. Oleh karena itu, apabila semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, apabila semakin rendah motivasi karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, motivasi kerja terdiri dari empat indikator yakni Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Indikator kebutuhan penghargaan merupakan indikator yang dominan dengan nilai loading factor tertinggi pada item pernyataan ketiga, yaitu sebesar 0,867. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan prestasi, pengakuan, perhatian, harga diri, hak untuk meraih dan mempertahankan pengakuan dari orang lain.

Variabel kinerja pada penelitian ini terdiri dari empat indikator, yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, pengetahuan tentang kerja. Berdasarkan nilai loading factor pada indikator kinerja karyawan, nilai tertinggi terdapat pada indikator

pengetahuan tentang kerja dengan item pernyataan pertama dengan nilai sebesar 0,796. Sehingga indikator pengetahuan tentang kerja merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kinerja karyawan di puskesmas dinoyo.

Hasil jawaban para responden terhadap penelitian pada puskesmas dinoyo malang menunjukkan jika pengetahuan karyawan tentang apa dan bagaimana pekerjaannya tinggi hal tersebut akan sangat mendukung tingkat kinerjanya. Dan jika motivasi penghargaan karyawan seperti pemberian prestasi, pengakuan, perhatian, harga diri, hak untuk meraih dan mempertahankan pengakuan dari orang lain pada karyawan tinggi hal tersebut juga akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja yang dialami oleh karyawan yang akan semakin tinggi, serta berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan yang akan semakin meningkat pula. Oleh karena itu motivasi kerja seperti pemberian prestasi, pengakuan, perhatian, harga diri, hak untuk meraih dan mempertahankan pengakuan dari orang lain karyawan harus diperhatikan dan dijaga, bahkan lebih baik untuk semakin ditingkatkan sehingga dapat membawa pengaruh yang baik terhadap tingkat kinerja karyawan. Dan pengetahuan tentang kerja karyawan yang sudah bagus bisa ditingkatkan lagi sebagai salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji dari penelitian ini yang telah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Larasati & Gilang (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian ini tidak menentang hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Analisa (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robin & Judge motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. (Andjarwati, 2015). Salah satu teori motivasi kerja adalah teori kebutuhan hierarki Abraham Maslow. Kelima tingkat kebutuhan didalamnya adalah; Pertama, Kebutuhan Fisiologis seperti makanan, air, seks, tempat perlindungan. Kedua, Kebutuhan Rasa aman seperti perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan. Ketiga, Kebutuhan Sosial seperti memberi dan menerima cinta,

persahabatan, kasih sayang, harta milik, pergaulan, dukungan. Jika dua tingkat kebutuhan pertama terpenuhi seseorang menjadi sadar akan perlunya kehadiran teman. Keempat, Kebutuhan Harga Diri seperti kebutuhan akan prestasi, kecukupan, kekuasaan, dan kebebasan. Intinya hal ini merupakan kebutuhan untuk kemandirian atau kebebasan. Status, pengakuan, penghargaan, dan martabat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan harga diri. Kelima, Kebutuhan Aktualisasi Diri seperti kebutuhan untuk menyadari kemampuan seseorang untuk kelanjutan pengembangan diri dan keinginan untuk menjadi lebih dan mampu untuk menjadi orang. (Andjarwati, 2015)

Dalam sudut pandang islam, motivasi kerja dapat dipresentasikan dengan Al-Qur'an surat Al-Jum'ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.*

Dari ayat diatas, dapat disiratkan bahwa Allah memerintahkan untuk menjalankan sholat. Setelah menjalankan kewajiban tersebut, carilah rezeki Allah dimanapun itu di seluruh penjuru bumi. Bekerja dengan semangat dan mencari rezeki yang halal dari Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Sebagaimana Rasulullah SAW bersabda: "Kerjakanlah urusan duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan laksanakanlah urusan akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok," (HR Ibnu Asakir)

4.2.4 Burnout Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis inner model pada penelitian ini variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan (a) memiliki nilai koefisien jalur -0,372 dengan arah negatif dan signifikan. Disisi lain hubungan *burnout* terhadap motivasi kerja (b) berpengaruh langsung dengan nilai koefisien jalur sebesar - 0,319 dengan arah negatif dan signifikan. Begitu juga hubungan variabel motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,350 dengan arah positif dan signifikan. Serta pada hasil uji sobel terdapat nilai t-hitung $19,29 > 1,96$

yang menandakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat antara variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Dinoyo Malang.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara *burnout* dengan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Valentina et al. (2020) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

Burnout dan motivasi kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Jika *burnout* tinggi dapat dibantu oleh meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang optimal dan upayanya dinilai baik di hadapan orang lain, sehingga karyawan merasa puas dan merasa memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat membantu untuk mengurangi gejala *burnout*.

Dalam perspektif islam, semua manusia pasti mendapatkan ujian. Semua ujian sesulit apapun itu pasti ada jalan keluarnya. Setelah menjalankan kewajiban Allah yaitu mendirikan sholat, manusia diperintahkan untuk mencari rezeki Allah dimanapun itu, melakukan pekerjaan atau hal lainnya dengan semangat dan berpikir positif sehingga kita tidak mudah merasakan yang namanya stress, gelisah, ataupun lelah secara fisik amupun psikologis. Jadi kita tidak boleh putus asa, harus tetap semangat dalam menjalani apapun yang terjadi dalam kehidupan. Surat Al-Insyirah ayat 5-8 berikut ini:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetapkanlah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

وَالِى رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: “Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

Dari ayat diatas, peneliti menafsirkan bahwa sebagai manusia kita pasti mendapatkan ujian dari Allah SWT dalam bentuk apapun itu. Sesulit apapun ujian yang

kita rasakan, seberat apapun stress, rasa emosi, atau gelisaah yang kita rasakan pasti akan ada solusinya. Dan berserah kepada Allah akan mengurangi gejala *burnout* yang kita rasakan.

4.2.5 Locus of Control Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil dari uji sobel pada pengujian variabel mediasi, dapat diketahui bahwa variabel *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji sobel test dari jalur *locus of control* – motivasi kerja - kinerja karyawan yang signifikan dengan nilai T hitung sebesar $21,12 > 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fuady (2020) yang menyatakan bahwa locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Karyawan yang memiliki kendali diri atau *locus of control* tinggi akan melakukan hal positif, sehingga karyawan tersebut akan lebih yakin, semangat bekerja dan melakukan pekerjaannya. Ditambah dengan adanya motivasi yang tinggi akan menjadi kombinasi yang bagus antara *locus of control* atau keyakinan diri dan motivasi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan akan maksimal.

Dalam sudut pandang islam, keyakinan terhadap diri seperti percaya diri, keyakinan terhadap Allah SWT dalam artian berpasrah setelah berusaha, dan motivasi atau semangat yang tinggi dalam berkegiatan atau bekerja adalah hal-hal yang sangat positif dan diperintahkan oleh Allah SWT. Dengan kata lain, hal-hal tersebut termasuk dalam kategori akhlakul karimah atau sikap-sikap yang baik. Qur'an surat Ar-Ra'du ayat 11 sebagai berikut:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung

bagi mereka selain Dia”.

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan suatu individu tanpa individu berusaha sendiri. Internal dari diri seperti usaha, kemampuan, keterampilan haruslah digiatkan oleh tiap individu untuk mencapai peristiwa-peristiwa yang baik dalam hidupnya. Dalam ayat tersebut juga sekaligus menyiratkan tentang eksternal *locus of control* yaitu pada bagian

وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ

“...*Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya...*”

Ada beberapa hal atau kejadian dalam kehidupan yang sudah ditentukan oleh faktor luar yaitu ketentuan Allah SWT. Berusaha, meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan faktor lainnya yang berasal dari diri sendiri setelah itu berpasrah pada Allah. Maka dari itu, faktor internal dan eksternal *locus of control* harus diseimbangkan dengan baik.

“Dari Abu Abdurrahman Abdullah bin Mas’ud ra. berkata: Rasulullah SAW. menyampaikan kepada kami: Sesungguhnya setiap kalian dikumpulkan penciptaannya di perut ibunya sebagai setetes mani selama empat puluh hari, kemudian berubah menjadi setetes darah selama empat puluh hari, kemudian menjadi segumpal daging selama empat puluh hari. Kemudian diutus kepadanya seorang malaikat lalu ditiupkan padanya ruh dan dia diperintahkan untuk menetapkan empat perkara: menetapkan rezekinya, ajalnya, amalnya, dan kecelakaan atau kebahagiaannya.” (HR. Bukhari dan Muslim)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. *Burnout* secara langsung berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Dinoyo Malang. Pengaruh *burnout* secara langsung terhadap kinerja dapat dikatakan berjalan berbalik arah. Apabila semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan Puskesmas Dinoyo, maka akan semakin rendah kinerja pada diri karyawan. Begitupun sebaliknya apabila semakin tinggi kinerja pada diri karyawan, maka *burnout* atau gejala *burnout* yang dirasakan oleh karyawan Puskesmas Dinoyo rendah.
2. *Locus of control* berpengaruh signifikan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan Puskesmas Dinoyo Malang. Hasil ini membuktikan *locus of control* dan kinerja karyawan berjalan searah. Apabila semakin tinggi tingkat *locus of control* karyawan Puskesmas Dinoyo, maka akan semakin tinggi kinerja pada diri karyawan. Begitupun sebaliknya apabila semakin rendah kinerja pada diri karyawan, itu bisa berarti tingkat *locus of control* karyawan Puskesmas Dinoyo sedang menurun atau rendah.
3. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Dinoyo Malang. Sama seperti pada *locus of control*, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan berjalan searah. Apabila semakin tinggi motivasi kerja karyawan Puskesmas Dinoyo, maka akan semakin tinggi kinerja pada diri karyawan. Begitupun sebaliknya apabila semakin rendah kinerja pada diri karyawan, itu dapat berarti motivasi kerja karyawan Puskesmas Dinoyo sedang menurun atau rendah.
4. Motivasi kerja secara signifikan mampu memediasi hubungan antara *burnout* dengan kinerja karyawan dengan jalur *burnout* – motivasi kerja – kinerja karyawan pada uji sobel. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dapat memenuhi peran sebagai variabel intervening antara *burnout* terhadap kinerja karyawan pada karyawan Puskesmas Dinoyo Malang.
5. Motivasi kerja secara signifikan mampu memediasi hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan dengan jalur *locus of control* – motivasi kerja – kinerja karyawan pada uji sobel. Hal ini membuktikan bahwa variabel

motivasi kerja dapat memenuhi peran sebagai variabel intervening antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Dinoyo Malang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan analisis yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa saran yang dapat penulis sampaikan sebagai pertimbangan, antara lain:

- a. Puskesmas Dinoyo diharapkan dapat memperhatikan gejala *burnout* karyawan. Selain itu, Puskesmas Dinoyo harus mempertahankan dan meningkatkan *locus of control* dan motivasi kerja para karyawan baik yang tenaga kesehatan maupun tenaga non-kesehatan, terlebih mengingat adanya pandemi Covid-19 yang berdampak pada banyak hal, sehingga kinerja karyawan dapat terpantau dengan baik dan mengevaluasi apa saja yang dapat mengurangi ataupun meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan maksimal.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti lebih dalam tentang *burnout*, *locus of control*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dari berbagai faktor atau indikator yang berbeda. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi, etika kerja islami, profesionalitas, dan lain sebagainya sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih variatif, membangun, dan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., Ratih, A., Bagus, I., & Astika, P. (2017). Pengaruh Locus of Control Pada Kinerja Analisis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2503–2528.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45--54. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/view/422>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(March), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Dwinta, I. dan C. Y. (2010). Pengaruh Locus Of Control, Financial Knowledge, Income Terhadap Financial Management Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 12(3), 131–144.
- Eliyana. (2016). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. *Arsi*, 2(3), 172–182.
- Fadilah, F., & Mahyuny, S. R. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*, 2(2), 100–105. <https://doi.org/10.24815/jipi.v2i1.10731>
- Nungroho, D. A., Hardjajani, T., & Karyanta, N. A. (2015). Hubungan antara Locus of Control Internal dan Kecerdasan Emosi dengan Perilaku Prosocial pada Mahasiswa Program Studi Psikologi UNS. *Psikologi, Universitas Sebelas Maret*, 7,1–14. <https://jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/wacana/article/view/82>
- Parmin, P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Internal Locus Of Control dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v13i1.192>
- Safitri, R., & Rizal, A. S. S. (2020). Uji Peran Mediasi Subjective Well-Being atas Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Ekonomi Bisnis*, 25(1), 53. <https://doi.org/10.17977/um042v25i1p53-65>
- Soleh, A., Noviantoro, R., & Putrafinaldo, D. (2020). *the Effect of Locus of Control and Communication*. 2.

Tistianingtyas, D., & Parwoto, . (2021). Effect of Locus of Control and Job Satisfaction on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Accounting Department Personnel of Naval Base V Surabaya. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 12–17. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.752>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 : Hasil Uji Linieritas

Lampiran 5 : Hasil Uji Menggunakan SmartPLS

Lampiran 6 : Hasil Uji Sobel Test

Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian

Lampiran 8 : Biodata Peneliti

Lampiran 9 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

Lampiran 10 : Bukti Konsultasi

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUSESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Yang terhormat Bapak/Ibu/Saudara(i),

Perkenalkan saya Evi Rhoudhotul Zannah, mahasiswi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang saat ini sedang melaksanakan penelitian akhir penyusunan skripsi dengan judul “**Pengaruh *Burnout* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**”.

Maka dari itu, dimohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk berkenan menjadi responden dalam penelitian ini dengan mengisi angket kuesioner yang telah disediakan. Sesuai dengan etika penelitian, informasi yang di peroleh dari kuesioner ini **bersifat rahasia** dan hanya digunakan untuk **kepentingan penelitian**.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini, saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan dalam penelitian ini.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum Anda menjawab daftar pernyataan yang telah disiapkan, terlebih dahulu mengisi data demografi yang telah disediakan dengan memberi tanda checklist (✓).
2. Bacalah pernyataan dikolom kuesioner dengan cermat, kemudian berilah tanda checklist (✓) untuk setiap pernyataan pada kolom penilaian yang telah disediakan sesuai dengan keyakinan, pendapat, pengetahuan, dan pengalaman Anda.

Skala Penelitian

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Tidak Setuju (TS) = 2
3. Netral (N) = 3
4. Setuju (S) = 4
5. Sangat Setuju (SS) = 5

DATA DEMOGRAFI**1. Usia :**

- < 25 Tahun
- 26-30 Tahun
- 31-35 Tahun
- 36-40 Tahun
- 41-45 Tahun
- > 45 Tahun

2. Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

3. Posisi/Unit Kerja:**4. Lama Bertugas :**

- < 1 Tahun
- 1-5 Tahun
- 6-10 Tahun
- 11-15 Tahun
- > 15 Tahun

5. Pendidikan Terakhir :

- SD
- SMP
- SMA/SMK
- Diploma
- S1
- S2
- S3

6. Status :

- Menikah
- Lajang

1. KUESIONER TENTANG *BURNOUT* (KELELAHAN KERJA)

No.	Kelelahan Kerja	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa pekerjaan saya melelahkan secara emosional					
2.	Saya merasa lelah dipenghujung hari-hari kerja/hari akhir kerja dalam sepekan					
3.	Saya merasa lelah ketika saya bangun di pagi hari dan harus melanjutkan rutinitas seperti biasanya					
4.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya					
Depersonalisasi		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa pasien menyalahkan saya untuk beberapa masalah mereka					
2.	Saya merasa memperlakukan beberapa pasien seolah-olah mereka sebagai barang/objek.					
3.	Saya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa pasien					
4.	Saya menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang sejak saya mengambil pekerjaan ini					
Penurunan Pencapaian Diri		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa bersalah					

	jika tidak mampu mencapai target kerja yang ditetapkan					
2.	Saya menangani masalah pasien/pekerjaan dengan sangat efektif					
3.	Saya telah mencapai banyak hal berharga dalam pekerjaan ini					

2. KUESIONER TENTANG *LOCUS OF CONTROL* (KENDALI DIRI)

No.	<i>Internal Locus of Control</i>	STS	TS	N	S	SS
1.	Ketika ada permasalahan saya selalu berusaha mencari alternatif jalan keluar lainnya					
2.	Saya dapat mencari jalan keluar dari permasalahan yang terjadi					
3.	Selesai menangani satu pasien/pekerjaan, saya langsung menangani pasien/pekerjaan lain tanpa jeda waktu					
4.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh					
<i>Eksternal Locus of Control</i>		STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam bekerja, saya lebih bergantung pada petunjuk rekan kerja daripada menyelesaikan sendiri					
2.	Terkadang dalam menangani pekerjaan/pasien, saya mudah dipengaruhi					

	oleh rekan kerja					
3.	Didalam pekerjaan jika ada kekeliruan saya meminta rekan kerja untuk membantu					
4.	Saya sering mengeluh jika tidak mampu memenuhi kebutuhan pasien					
5.	Keberhasilan yang saya peroleh merupakan keberuntungan					

3. KUESIONER TENTANG MOTIVASI KERJA

No.	Motivasi Kerja	SKOR				
		STS	TS	N	S	SS
<i>Kebutuhan Fisiologis</i>						
1.	Saya mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan					
2.	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
<i>Kebutuhan Keamanan</i>						
1.	Saya mendapatkan jaminan keselamatan dari tempat kerja					
2.	Saya mendapatkan fasilitas pengobatan dari tempat kerja					
<i>Kebutuhan Penghargaan</i>						
1.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi					
2.	Saya mempunyai kreativitas yang tinggi					
3.	Saya siap dalam menghadapi tantangan					

<i>Kebutuhan Aktualisasi Diri</i>		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan wewenang sesuai dengan jabatan					
2.	Saya mendapatkan pelatihan yang ada di tempat kerja					
3.	Saya merasa memiliki kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir yang lebih tinggi di tempat kerja					

4. KUESIONER TENTANG KINERJA KARYAWAN

No	Kinerja	SKOR				
		STS	TS	N	S	SS
Kuantitas Kerja		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan					
Kualitas Kerja		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu yang ditetapkan					
2.	Saya memiliki potensial skill yang baik dan sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan cekatan					
Ketepatan Waktu		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu datang bekerja tepat waktu					
Pengetahuan tentang Kerja		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tahu dengan baik					

	tugas-tugas yang harus dikerjakan secara rinci					
2.	Saya mampu menemukan solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah					
3.	Saya mengetahui resiko ketika melakukan pekerjaan dengan inovasi dan mode yang berbeda					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Variabel Burnout (X1)

X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.1.5	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2.4	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	TOTAL X1
2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	31
4	4	5	3	3	3	3	3	1	5	4	5	43
5	5	4	4	3	4	3	3	2	5	4	5	47
4	4	3	5	2	3	4	3	3	5	4	5	45
2	2	2	1	1	3	2	1	2	4	4	2	26
2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	32
5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	5	5	44
4	3	3	4	2	2	3	3	2	4	4	5	39
3	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	34
2	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	4	31
2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	29
2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	4	25
2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	4	26
2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	3	3	28
3	3	2	3	2	1	2	2	1	3	3	3	28
3	3	2	2	2	2	2	2	1	4	4	3	30
3	4	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	26
2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	3	3	26
3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	22
2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	23
2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	20
2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	3	21
4	5	4	3	2	3	2	2	2	3	4	4	38

5	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	35
3	5	3	3	2	3	3	2	3	5	4	4	40
4	3	3	2	2	3	2	2	2	5	5	4	37
4	4	4	3	2	3	2	3	2	5	4	5	41
3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	5	4	35
3	4	3	2	2	3	2	2	2	5	4	5	37
4	3	3	3	2	2	2	2	2	5	3	3	34
2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2	3	21
3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	25
4	5	3	3	2	1	2	2	1	5	3	4	35
3	3	3	3	2	2	2	1	2	4	4	3	32
3	4	3	3	3	3	2	3	3	5	4	5	41
4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	37
2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	4	29
3	4	3	3	3	3	2	3	2	5	4	5	40
2	4	3	2	1	2	2	1	1	3	4	3	28
4	5	3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	44
4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	5	39
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	42
2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	3	4	30
3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	31
5	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	5	41
4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	5	36
3	3	3	4	3	2	2	2	1	4	3	4	34
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	20
3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	3	4	28
3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	3	3	26
2	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	21
2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	4	23
2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	4	22
2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	2	21

Variabel Locus of Control (X2)

X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2.4	X2.2.5	TOTAL X2
3	3	3	3	2	1	3	2	1	21
4	3	2	3	1	1	4	2	1	21
4	3	3	4	1	2	2	2	1	22
4	5	5	5	3	4	4	3	3	36
4	4	4	4	3	3	4	3	3	32
4	4	3	5	3	3	4	3	3	32
4	4	2	3	1	1	4	3	2	24

4	4	3	4	2	1	3	2	2	25
3	3	3	4	2	1	2	2	1	21
1	1	1	1	2	3	3	2	2	16
3	3	3	3	2	2	2	2	2	22
4	4	4	5	1	3	4	3	4	32
4	4	3	5	1	3	4	2	3	29
5	5	5	5	4	5	4	4	4	41
4	4	3	4	2	1	3	2	2	25
4	4	3	4	1	1	3	2	2	24
5	4	3	4	2	1	3	3	2	27
4	4	3	4	1	2	3	3	2	26
4	4	3	4	2	2	3	2	1	25
4	4	3	4	2	1	3	2	2	25
4	4	5	5	2	4	5	2	3	34
5	5	5	5	3	4	3	4	3	37
4	4	3	4	2	2	3	2	2	26
4	4	3	4	2	2	3	2	2	26
4	4	3	4	2	2	3	2	3	27
4	4	4	5	3	4	4	3	1	32
4	4	4	4	2	3	4	3	2	30
4	4	3	4	2	2	3	3	2	27
4	4	3	4	2	2	3	2	2	26
4	4	2	4	1	1	3	1	2	22
5	4	2	5	3	4	4	4	4	35
5	5	4	4	2	4	5	3	4	36
4	4	4	3	1	1	3	1	3	24
4	4	3	4	2	2	3	2	2	26
4	4	3	4	2	1	3	1	2	24
5	5	4	5	3	4	5	2	3	36
4	4	5	5	3	4	4	2	3	34
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
5	4	3	5	3	4	5	4	5	38
5	5	5	5	3	5	4	3	5	40
5	4	3	4	2	3	4	3	3	31
4	4	3	3	1	2	3	3	2	25
5	3	4	4	2	2	4	2	2	28
4	4	3	4	2	2	3	2	2	26
4	4	4	4	2	3	4	3	3	31
4	4	4	4	2	2	4	3	3	30
5	4	5	5	3	3	3	4	4	36
4	4	4	4	2	2	4	1	2	27
5	4	5	5	4	5	5	4	2	39

5	4	4	4	3	5	4	3	4	36
4	4	3	5	3	2	4	3	4	32
4	4	4	5	3	1	5	4	1	31
4	4	3	5	4	3	4	4	5	36
4	4	3	5	4	2	4	3	4	33

Variabel Kinerja (Y)

Y.1.1	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.4.1	Y.4.2	Y.4.3	TOTAL Y
3	3	4	3	3	4	4	4	28
4	4	4	4	3	4	3	4	30
3	3	3	3	3	4	3	3	25
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	3	4	4	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	4	4	4	27
4	4	5	4	5	5	5	5	37
4	4	5	4	5	5	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	5	5	5	37
5	5	5	5	4	5	4	4	37
4	4	5	5	4	5	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	4	4	4	4	30
3	3	3	3	5	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	5	5	5	5	5	34
4	4	5	4	5	4	4	4	34
4	4	5	4	4	4	5	3	33
3	3	3	3	2	3	3	3	23

4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	3	3	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	5	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	3	3	4	4	29
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	4	4	4	4	3	4	32
4	3	4	3	5	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	5	4	4	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	5	5	5	5	37
4	5	4	4	5	5	5	5	37

Variabel Motivasi Kerja (Z)

Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2	Z.3.3	Z.4.1	Z.4.2	Z.4.3	TOTAL Z
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	32
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	31
3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	33
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	31

4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	44
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	43
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	30
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	29
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32
3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	30
5	3	5	5	4	4	4	5	3	4	42
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37
3	2	3	5	3	3	3	4	4	3	33
4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	5	5	5	4	5	4	3	3	40
3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	41
4	5	3	4	4	3	5	5	5	5	43
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	42
4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	42

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel X1, X2, Y, Z

	X1 BURNOUT	X2 LOCUS OF CONTROL	Y KINERJA KARYAWAN	Z MOTIVASI KERJA
X1.1.1	0.798			
X1.1.2	0.737			
X1.1.3	0.795			
X1.1.4	0.735			
X1.1.5	0.784			
X1.2.1	0.767			
X1.2.2	0.827			
X1.2.3	0.798			
X1.2.4	0.704			
X1.3.1	0.731			
X1.3.2	0.772			
X1.3.3	0.769			
X2.1.1		0.712		
X2.1.2		0.713		
X2.1.3		0.714		
X2.1.4		0.827		
X2.2.1		0.737		
X2.2.2		0.777		
X2.2.3		0.711		
X2.2.4		0.701		
X2.2.5		0.702		
Y.1.1			0.708	
Y.2.1			0.782	
Y.2.2			0.708	
Y.2.3			0.772	
Y.3.1			0.723	
Y.4.1			0.796	
Y.4.2			0.77	
Y.4.3			0.783	
Z.1.1				0.764
Z.1.2				0.749
Z.2.1				0.738
Z.2.2				0.745
Z.3.1				0.811
Z.3.2				0.768
Z.3.3				0.867
Z.4.1				0.747
Z.4.2				0.737
Z.4.3				0.722

Uji Reliabilitas variabel X1, X2, Y, Z

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1 BURNOUT	0.937	0.941	0.945	0.591
X2 LOCUS OF CONTROL	0.893	0.908	0.913	0.538
Y KINERJA KARYAWAN	0.893	0.895	0.914	0.572
Z MOTIVASI KERJA	0.921	0.927	0.934	0.587

Lampiran 4 : Uji Linieritas

Variabel X1 Burnout ke Y Kinerja karyawan

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: KINERJA

Equation	R Square	Model Summary				Sig.	Parameter Estimates	
		F	df1	df2	Constant		b1	
Linear	.332	25.883	1	52	.000	40.352	-.262	

The independent variable is BURNOUT.

Variabel X2 Locus of control ke Y Kinerja karyawan

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: KINERJA

Equation	R Square	Model Summary				Sig.	Parameter Estimates	
		F	df1	df2	Constant		b1	
Linear	.245	16.917	1	52	.000	23.304	.297	

The independent variable is LOCUS OF CONTROL.

Variabel X1 Burnout ke Z Motivasi kerja

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: MOTIVASI

Equation	R Square	Model Summary				Sig.	Parameter Estimates	
		F	df1	df2	Constant		b1	
Linear	.191	12.259	1	52	.001	48.337	-.324	

The independent variable is BURNOUT.

Variabel X2 Locus of control ke Z Motivasi kerja

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: MOTIVASI

Equation	R Square	Model Summary				Sig.	Parameter Estimates	
		F	df1	df2	Constant		b1	
Linear	.381	32.039	1	52	.000	20.348	.603	

The independent variable is LOCUS OF CONTROL.

Variabel Z Motivasi kerja ke Y Kinerja karyawan

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: KINERJA

Equation	R Square	Model Summary				Sig.	Parameter Estimates	
		F	df1	df2	Constant		b1	
Linear	.413	36.556	1	52	.000	17.019	.394	

The independent variable is MOTIVASI.

Lampiran 5 : Hasil Uji Menggunakan SmartPLS

Outer Model

Convergent Validity

	X1 BURNOUT	X2 LOCUS OF CONTROL	Y KINERJA KARYAWAN	Z MOTIVASI KERJA
X1.1.1	0.798			
X1.1.2	0.737			
X1.1.3	0.795			
X1.1.4	0.735			
X1.1.5	0.784			
X1.2.1	0.767			
X1.2.2	0.827			
X1.2.3	0.798			
X1.2.4	0.704			
X1.3.1	0.731			
X1.3.2	0.772			
X1.3.3	0.769			
X2.1.1		0.712		
X2.1.2		0.713		
X2.1.3		0.714		
X2.1.4		0.827		
X2.2.1		0.737		

X2.2.2		0.777		
X2.2.3		0.711		
X2.2.4		0.701		
X2.2.5		0.702		
Y.1.1			0.708	
Y.2.1			0.782	
Y.2.2			0.708	
Y.2.3			0.772	
Y.3.1			0.723	
Y.4.1			0.796	
Y.4.2			0.77	
Y.4.3			0.783	
Z.1.1				0.764
Z.1.2				0.749
Z.2.1				0.738
Z.2.2				0.745
Z.3.1				0.811
Z.3.2				0.768
Z.3.3				0.867
Z.4.1				0.747
Z.4.2				0.737
Z.4.3				0.722

Discriminant validity (cross loading)

Item	<i>Burnout (X1)</i>	<i>Locus of Control (X2)</i>	<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	<i>Motivasi Kerja (Z)</i>
X1.1.1	0.798	-0.192	-0.463	-0.351
X1.1.2	0.737	-0.179	-0.511	-0.426
X1.1.3	0.795	-0.144	-0.404	-0.369
X1.1.4	0.735	-0.206	-0.4	-0.358
X1.1.5	0.784	-0.162	-0.413	-0.383
X1.2.1	0.767	-0.237	-0.4	-0.262
X1.2.2	0.827	-0.339	-0.558	-0.48
X1.2.3	0.798	-0.204	-0.428	-0.249
X1.2.4	0.704	-0.273	-0.482	-0.393
X1.3.1	0.731	-0.185	-0.504	-0.386
X1.3.2	0.772	-0.085	-0.483	-0.248
X1.3.3	0.769	-0.122	-0.321	-0.22
X2.1.1	-0.101	0.712	0.3	0.27
X2.1.2	-0.058	0.713	0.365	0.37
X2.1.3	-0.085	0.714	0.304	0.489
X2.1.4	-0.311	0.827	0.64	0.597
X2.2.1	-0.302	0.737	0.414	0.442

X2.2.2	-0.11	0.777	0.236	0.507
X2.2.3	-0.241	0.711	0.474	0.499
X2.2.4	-0.177	0.701	0.372	0.511
X2.2.5	-0.224	0.702	0.355	0.354
Y.1.1	-0.435	0.492	0.708	0.576
Y.2.1	-0.489	0.533	0.782	0.605
Y.2.2	-0.429	0.403	0.708	0.537
Y.2.3	-0.358	0.411	0.772	0.41
Y.3.1	-0.419	0.399	0.723	0.537
Y.4.1	-0.471	0.296	0.796	0.416
Y.4.2	-0.52	0.384	0.77	0.442
Y.4.3	-0.446	0.345	0.783	0.456
Z.1.1	-0.226	0.505	0.468	0.764
Z.1.2	-0.321	0.493	0.426	0.749
Z.2.1	-0.167	0.531	0.329	0.738
Z.2.2	-0.298	0.582	0.491	0.745
Z.3.1	-0.256	0.577	0.478	0.811
Z.3.2	-0.32	0.495	0.447	0.768
Z.3.3	-0.487	0.598	0.659	0.867
Z.4.1	-0.452	0.332	0.608	0.747
Z.4.2	-0.501	0.397	0.518	0.737
Z.4.3	-0.427	0.328	0.611	0.722

Inner Model

R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y KINERJA KARYAWAN	0.582	0.557
Z MOTIVASI KERJA	0.494	0.474

Pengaruh Langsung

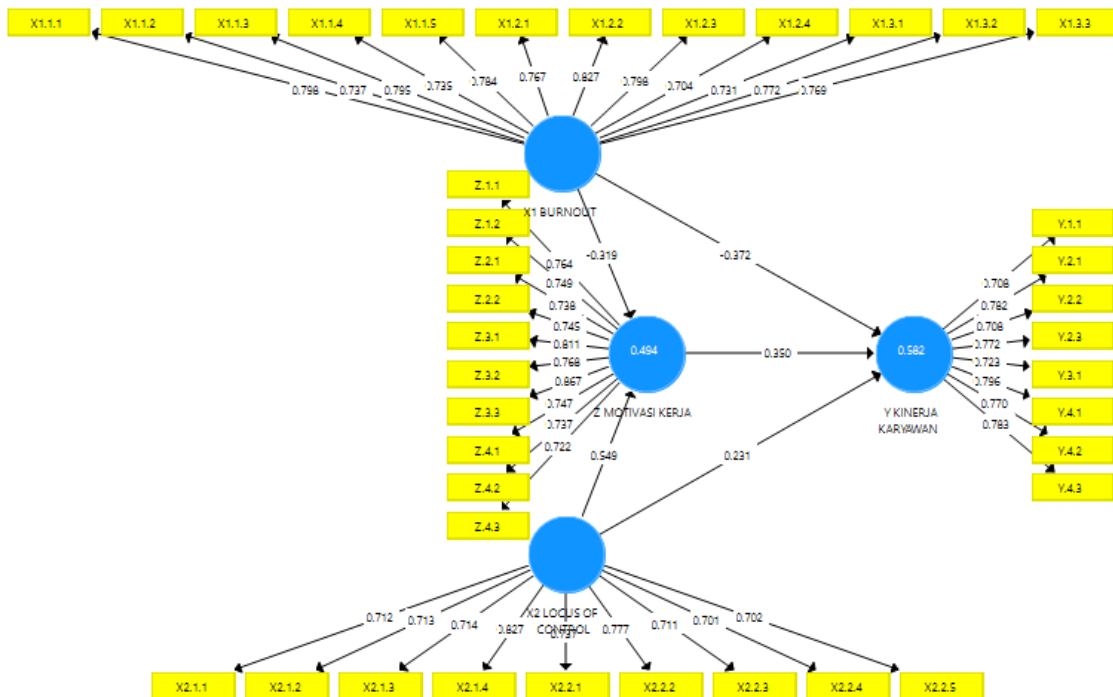
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 BURNOUT -> Y KINERJA KARYAWAN	-0.372	-0.384	0.09	4.149	0
X1 BURNOUT -> Z MOTIVASI KERJA	-0.319	-0.329	0.089	3.581	0
X2 LOCUS OF CONTROL -> Y KINERJA KARYAWAN	0.231	0.234	0.109	2.11	0.035
X2 LOCUS OF CONTROL -> Z MOTIVASI KERJA	0.549	0.554	0.085	6.443	0

Z MOTIVASI KERJA -> Y KINERJA KARYAWAN	0.35	0.344	0.126	2.771	0.006
--	------	-------	-------	-------	-------

Pengaruh Tidak Langsung

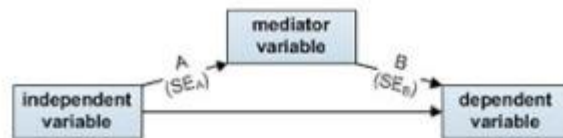
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 BURNOUT -> Z MOTIVASI KERJA -> Y KINERJA KARYAWAN	-0.112	-0.112	0.05	2.226	0.026
X2 LOCUS OF CONTROL -> Z MOTIVASI KERJA -> Y KINERJA KARYAWAN	0.192	0.193	0.085	2.272	0.023

Model Hasil Penelitian



Lampiran 6 : Hasil Uji Sobel Tes

X1 > Z > Y



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

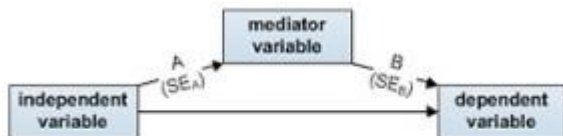
Calculate!

Sobel test statistic: 19.29761898

One-tailed probability: 0.0

Two-tailed probability: 0.0

X2 > Z > Y



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

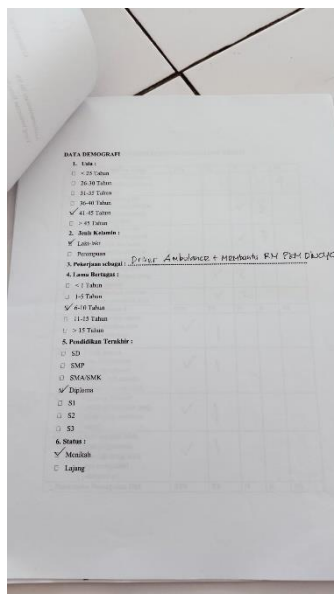
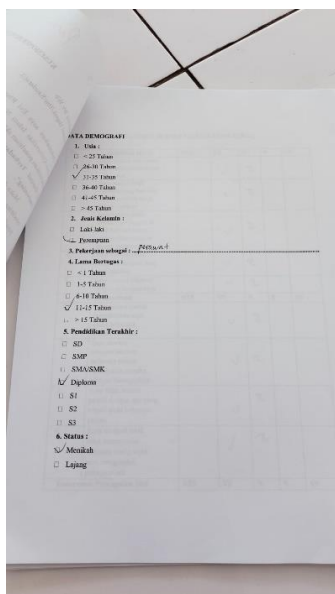
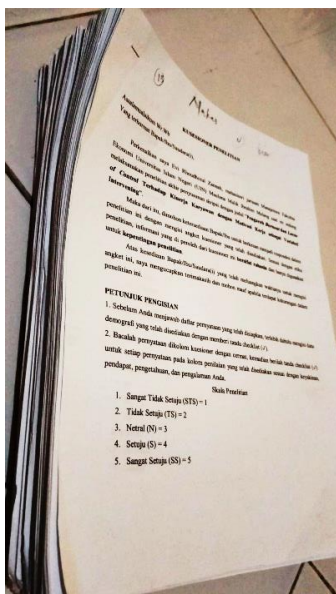
Calculate!

Sobel test statistic: 21.12106833

One-tailed probability: 0.0

Two-tailed probability: 0.0

Lampiran 7: Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 : Biodata Peneliti**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Evi Rhoudhotul Zannah
 Tempat, Tanggal Lahir : Pasuruan, 17 Januari 1999
 Alamat Asal : Jl. Jendral Sudirman RT 004/RW 006 Desa
 Gajah, Kelurahan Pogar, Kecamatan Bangil,
 Kabupaten Pasuruan
 No. Telpon/HP : 083831596201
 Email : evirz17@gmail.com

Pendidikan Formal:

2005-2011 : SD Jalaluddin, Pogar-Bangil
 2011-2014 : SMP Negeri 1 Bangil
 2014-2017 : SMA Negeri 1 Bangil
 2017-2022 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non-Formal:

2017 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Universitas Islam Negeri (UIN)
 Maulana Malik Ibrahim Malang
 2017-2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)
 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
 Malang
 2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI)
 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
 Malang

Pengalaman Organisasi:

2017-2018 : Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) UNIOR (Unit
 Olahraga) cabang Basket
 2017-2019 : Anggota Divisi Sosial dan Budaya di Ikatan Mahasiswa
 Pasuruan (IMAPAS)

Pencapaian dan Pengalaman Kerja:

- 2014 : Finalis Kompetisi Nalaria Realistik Ke-9 Se-Indonesia
- 2016 : Juara 1 Lomba Kaligrafi Bahasa Jepang (Shodou) Tingkat SMA Se-Jawa Timur
- 2017 : Juara 1 Lomba Menulis Artikel Bebas Edisi Bulan Oktober oleh Eventkampus.com
- 2020 : Mengikuti Pelatihan DEA (Digital Entrepreneurship Academy) dan Google oleh KEMKOMINFO X GOOGLE



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : EVI RHOUDHOTUL ZANNAH
NIM : 17510177
Handphone : 083831596201
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
Email : evirz17@gmail.com
Judul Skripsi : PENGARUH BURNOUT DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PUSKESMAS DINOYO MALANG

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	23%	2%	4%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 21 Juli 2022
UP2M





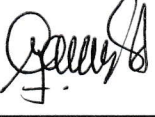

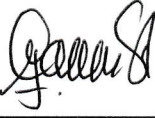
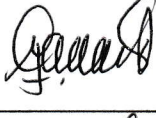
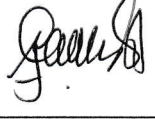
Puji Endah Purnamasari, M.M
198710022015032004







BUKTI KONSULTASI

Nama : Evi Rhoudhotul Zannah

NIM : 17510177

Dosen Pembimbing : Rini Safitri, SE., MM., MBA

No	Tanggal Bimbingan	Deskripsi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	2021-06-17	Pengajuan judul dan Disetujui	
2	2021-07-07	Pengajuan Bab 2	
3	2021-07-17	Revisi Bab 2	
4	2022-01-07	Pengajuan Bab 1	
5	2022-01-21	Revisi Bab 1	
6	2022-01-28	Pengumpulan dan Acc Bab 1	
7	2022-02-04	Pengajuan Bab 2	
8	2022-02-18	Revisi Bab 2	
9	2022-02-25	Pengumpulan dan Acc Bab 2	

10	2022-03-04	Pengajuan Bab 3	
11	2022-03-11	Revisi Bab 3	
12	2022-03-18	Pengumpulan dan Acc Bab 3	
13	2022-03-23	Acc Proposal Skripsi	
14	2022-05-13	Bimbingan Kuesioner	
15	2022-05-20	Pengumpulan Revisi dan Acc Kuesioner	
16	2022-06-13	Pengajuan Bab 4-5	
17	2022-06-15	Revisi Bab 4-5	
18	2022-06-16	Pengumpulan Revisi Bab 4-5 dan Acc Sidang Skripsi	

Malang, 16 Juni 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



Muhammad Sulhan, SE., MM
197406042006041002