



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP  
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PEKANBARU  
MEDICAL CENTER DI KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**



Oleh :

**IVAN NUGRAHA**  
**NIM. 11770113726**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2024**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : IVAN NUGRAHA  
 NIM : 11770113726  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)  
 JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PEKANBARU MEDICAL CENTER DI KOTA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

**OOMARIAH LAHAMID, SE., M.Si**  
 NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI :

DEKAN  
 FAKULTAS EKONOMI  
 DAN ILMU SOSIAL

**Dr. Hj. MAHYARNI, S.E., MM**  
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI  
 S1 MANAJEMEN

**ASTUTI MEFLINDA, SE., MM**  
 NIP. 19720513200701 2 018



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Ivan Nugraha  
 NIM : 11770113726  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center di Kota Pekanbaru  
 Tanggal Ujian : 19 Juni 2024

**Tim Penguji**

Ketua  
 Astuti Meflinda, SE, MM

Sekretaris  
 Sehani, SE, MM :

Penguji I  
 Fakhurrozi, SE,MM

Penguji II  
 Meri Sandora, SE, MM





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : IVAN NUGRAHA  
 NIM : 11770113726  
 Tempat/Tgl. Lahir : PEKANBARU, 3 DESEMBER 1998  
 Fakultas/Pascasarjana : FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 Prodi : MANAJEMEN

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA  
PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PEKANBARU MEDICAL CENTER  
DI KOTA PEKANBARU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 5 JULI 2024

Yang membuat pernyataan



IVAN NUGRAHA

NIM : 11770113726

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PEKANBARU MEDICAL CENTER DI KOTA PEKANBARU

Oleh

IVAN NUGRAHA  
NIM. 11770113726

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 89 orang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, begitu juga dengan *Burnout* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Secara simultan Motivasi Kerja dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Adapun besaran persentasenya sebesar 96,8%, sedangkan sisanya sebesar (3,2%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja, *Burnout* dan Kepuasan Kerja Perawat.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND BURNOUT ON  
NURSES' PERFORMANCE AT PEKANBARU MEDICAL  
CENTER HOSPITAL IN PEKANBARU CITY**

**BY**

**IVAN NUGRAHA**  
**NIM. 11770113726**

*This research was conducted at the Pekanbaru Medical Center Hospital. The aim of this research is to determine the influence of work motivation and burnout on nurse performance at Pekanbaru Medical Center Hospital, both partially and simultaneously. In this research, the number of samples used in this research was 89 people. The method in this research uses a non-probability sampling method using purposive sampling. The data used are primary and secondary data. Quantitative descriptive analysis method. The results of the research show that work motivation partially influences performance, as well as partial burnout influencing nurse performance at Pekanbaru Medical Center Hospital. Simultaneously, work motivation and burnout influence the performance of nurses at Pekanbaru Medical Center Hospital. The percentage size is 96.8%, while the remainder is (3.2%) and the remainder is influenced by other variables not examined in this research.*

**Keywords : Work Motivation, Burnout and Nurse Job Satisfaction.**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KATA PENGANTAR**



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah Rabbil Alamin segala puji serta syukur kepada Allah SWT atas semua nikmat, rahmat dan hidayah yang terlimpahkan. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dan teladan bagi umat manusia di dunia, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center Di Kota Pekanbaru.” Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program studi Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya, Papa Alfian Sulaimi dan Mama Enggreini Bahar, S.Pd yang selalu memberikan do“a, dukungan secara moral dan material dalam menunjang pendidikan untuk mencapai cita-cita. Tiada balasan yang setimpal yang dapat penulis berikan kecuali istiqomah selalu dalam berdo“a untuk papa dan mama semoga selalu berada dalam lindungan Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. H. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibuk Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibuk Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Para Staff TU yang telah membantu dan memberi kemudahan selama masa perkuliahan.
6. Ibu Qomariah Lahamid SE., M.Si selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi proposal yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis
8. Kepada Pimpinan Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center dan para pegawai lainnya yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
9. Kedua saudara saya Fenny Wahyu Noventia, SE, dan Fadila Bijaksana A.Md yang selalu memberikan semangat disetiap langkah, tidak pernah menolak permintaanku disaat menuntul ilmu, serta segala hal dalam penyelesaian skripsi.
10. Teman-teman terbaik saya yang tidak berhenti memberikan motivasi, menasehati dan selalu mendengarkan keluh kesah saya.

Semoga dibalas kebaikannya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa`at Rasulullah SAW. Setiap lelah, keringat dan air mata tidak akan sia-sia dihari kebangkitan dan menjadi bukti atas menuntut ilmu karena Allah SWT. Kepada-Nya kita memohon ampunan dan memanjatkan do`a. semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk kita semua.

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb***

Pekanbaru, Juni 2024  
Penulis,

**IVAN NUGRAHA**  
**NIM. 11770113726**





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.2 Motivasi Kerja .....	9
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	9
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	10
2.2.3 Aspek dan Indikator Motivasi Kerja .....	10
2.3 <i>Burnout</i> .....	11
2.3.1 Pengertian <i>Burnout</i> .....	11
2.3.2 Dimensi dan Indikator <i>Burnout</i> .....	12
2.4 Kinerja .....	13
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	13
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	13
2.4.3 Dimensi Kinerja .....	15
2.4.4 Indikator Kinerja .....	17
2.5 Pengaruh Antar Variabel .....	19
2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	19



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2 Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja .....	20
2.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja .....	21
2.6 Pandangan Islam .....	21
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja .....	21
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja .....	23
2.6.3 Pandangan Islam Tentang <i>Burnout</i> .....	23
2.7 Penelitian Terdahulu .....	24
2.8 Kerangka Pemikiran .....	28
2.9 Hipotesis .....	29
2.10 Konsep Operasional Variabel .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	31
3.2.1 Jenis Data .....	31
3.2.2 Sumber Data .....	31
3.3 Populasi dan Sampel .....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.5 Analisis Data .....	34
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
4.1 Profil Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center .....	46
4.2 Visi dan Misi .....	47
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi .....	47
4.4 Struktur Dalam Organisasi .....	50
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Karakteristik Responden .....	67
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia .....	67
5.1.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	67
5.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	69
5.2 Deskripsi Variabel .....	69
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja .....	69

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Burnout</i> .....	71
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....	72
5.3 Uji Kualitas Data .....	74
5.3.1 Uji Validitas .....	74
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	75
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	76
5.4.1 Uji Normalitas .....	76
5.4.2 Uji Multikolinieritas .....	78
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	79
5.4.4 Uji Autokorelasi .....	80
5.5 Pengujian Hipotesis .....	81
5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	81
5.5.2 Uji T (Uji Parsial) .....	82
5.5.3 Uji F (Uji Simultan) .....	84
5.5.4 Koefisien Korelasi .....	85
5.5.5 Koefisien Determinasi .....	85
5.6 Pembahasan .....	86
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	91
6.2 Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	
<b>LAMPIRAN</b> .....	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

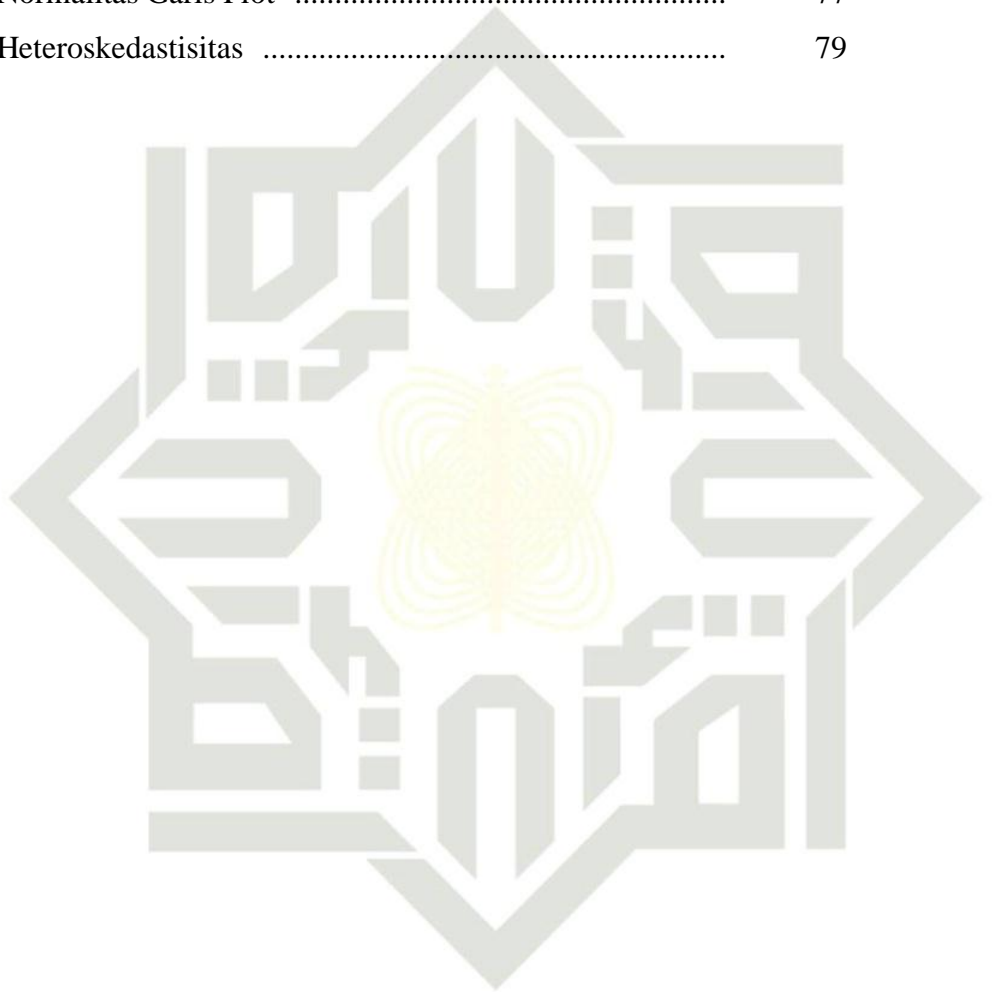
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Perawat Tahun 2016-2020 .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	30
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden .....	67
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	68
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	69
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Respoden Motivasi Kerja .....	70
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Burnout</i> .....	71
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja .....	73
Tabel 5.8 Uji Validitas Angket .....	74
Tabel 5.9 Uji Reliabilitas .....	75
Tabel 5.10 Uji Multikolinieritas .....	78
Tabel 5.11 Uji Autokorelasi .....	80
Tabel 5.12 Analisis Regresi Berganda .....	81
Tabel 5.13 Uji t Parsial .....	83
Tabel 5.14 Uji f Simultan .....	84
Tabel 5.15 Koefisien Korelasi .....	85
Tabel 5.16 Koefisien Determinasi .....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RS Pekanbaru Medical Center .....	53
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram .....	76
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot .....	77
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	79



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan dan tempat penyelenggaraan upaya kesehatan berusaha untuk meningkatkan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Perawat merupakan salah satu komponen dalam pelayanan di rumah sakit dan menjadi tolak ukur yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat selalu dituntut profesionalismenya dalam menjalankan kinerja tugas keperawatan (**Lailani, 2012**).

Salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya di rumah sakit era modern ini ialah dengan meningkatkan motivasi kerja perawat itu sendiri. Sebagaimana yang dikemukakan oleh **Mangkunegara (2015)**, bahwa motivasi yang mendorong individu itu untuk mencapai sukses. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka cenderung melakukan pekerjaan lebih maksimal, dibandingkan dengan orang-orang yang melakukan pekerjaan berdasarkan kewajiban semata.

Selain motivasi, terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, salah satunya yaitu kejenuhan kerja (*burnout*). Burnout merupakan bagian dari bentuk kelelahan fisik, emosional, dan mental yang diakibatkan oleh keterlibatan individu dalam waktu yang panjang terhadap sebuah situasi dengan penuh tuntutan emosional (**Pines dan Aronson dalam Kartono, 2017**).

Hal ini menyebabkan *burnout* seringkali menghambat laju kinerja para perawat yang akhirnya merugikan rumah sakit, *burnout* seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (disingkat RS. PMC) merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di pusat kota pekanbaru. RS. PMC didirikan untuk melayani kebutuhan masyarakat akan arti penting sebuah pelayanan kesehatan yang professional dan berkualitas. Lokasi RS PMC berada di Jl. Lembaga Pemasarakatan No.25, Suka Maju, Kec Sail, Kota Pekanbaru, Riau.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Deni Efriyanti selaku staf HRD dan Sekretariat di RS. PMC terdapat 89 perawat yang bekerja di bagian keperawatan. Perawat yang bekerja di bagian keperawatan ini dibagi menjadi 3 shift jam kerja.

Dari hasil wawancara bersama ibu Deni Efriyanti selaku staf HRD dan Sekretariat RS. PMC beliau mengungkapkan bahwa motivasi kerja perawat yang bekerja di RS. PMC mengalami penurunan setiap tahunnya dikarenakan meningkatnya jumlah pasien setiap tahunnya menyebabkan meningkatnya beban kerja namun tidak sesuai dengan kenaikan gaji yang mereka terima sehingga menyebabkan penurunan dalam semangat melayani pasien. Selain itu, masih banyak ditemukan perawat yang bekerja hanya sebatas memenuhi tanggung jawab semata. Sehingga hal ini memungkinkan datangnya keluhan baik itu dari keluarga pasien maupun dari pasien itu sendiri. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan, dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti melakukan wawancara lanjut ditemukan bahwa para perawat mengalami tuntutan mereka harus bisa melayani pasien dengan ramah disaat beban kerja yang berat namun tidak sesuai dengan gaji yang mereka harapkan hal ini menyebabkan beberapa perawat jatuh sakit dan merasa tidak puas dengan diri sendiri. Selain itu pekerjaan yang monoton setiap harinya membuat perawat merasa jenuh dan bosan. Sehingga hal inilah yang menyebabkan munculnya gejala burnout dalam diri perawat dalam melakukan pekerjaannya.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Perawat Tahun 2016-2020 Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center**

Tahun	Jumlah Perawat	Hari Kerja	Absensi Perawat			Jumlah Absen	Presentase (%)
			Sakit	Izin	Alpha		
2016	77	250	21	9	8	38	0,19%
2017	76	250	26	11	10	47	0,24%
2018	67	250	27	14	10	51	0,30%
2019	67	250	30	14	11	55	0,32%
2020	89	250	35	20	17	72	0,32%

Sumber : RS. PMC (2021)

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi perawat setiap tahun, yaitu pada tahun 2016 dengan jumlah presentasi 0,19% pada tahun 2017 dengan jumlah presentase 0,24% pada tahun 2018 dengan jumlah presentase 0,30% pada tahun 2019 dengan jumlah presentase 0,32% dan pada tahun 2020 dengan jumlah presentase 0,32%.

Berdasarkan temuan dari wawancara tersebut terdapat fenomena yang terjadi tentang kinerja perawat yaitu: Masih adanya perawat yang merasa tertekan saat menghadapi pekerjaannya dikarenakan kurangnya motivasi dalam bekerja dan besarnya beban kerja yang dihadapi perawat dalam melayani pasien namun gaji yang didapatkan tidak sesuai yang mereka harapkan serta pekerjaan yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



monoton setiap harinya membuat timbulnya kejenuhan kerja (*burnout*) pada perawat.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center di Kota Pekanbaru**”.

### 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center?
2. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center?

### 1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah motivasi kerja dan *burnout*.

##### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi rumah sakit untuk mengetahui arti pentingnya pengaruh motivasi kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat dalam meningkatkan kinerja perawat.

##### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

#### 1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

#### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Afandi (2018)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Ajabar (2020)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efisien dan efektif

#### 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013)** terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

##### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan

##### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

##### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, peempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi.

### 2.2. Motivasi Kerja

#### 2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut **Afandi (2018)**, motivasi kerja adalah keinginan yg timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiologi, psikolog maupun ahli manajemen melakukan penelitian.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah dibentuk.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut **Afandi (2018)**, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

### 1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.

### 2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

### 3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

### 4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

## 2.2.3 Aspek dan Indikator Motivasi Kerja

Aspek ataupun indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator menurut **Afandi (2018)**, yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- a. Balas jasa
  - b. Kondisi kerja
  - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Kejenuhan Kerja (*Burnout*)

### 2.3. Burnout

#### 2.3.1. Pengertian Kejenuhan Kerja (*Burnout*)

Menurut **Freudenberger dalam Priansa (2017)** menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan dan keinginan sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak bagi perusahaannya

Menurut **Schaufeli dalam Priansa (2017)** menyatakan bahwa *burnout* merupakan bentuk stres kerja spesifik pada orang-orang yang bekerja sebagai hasil dari tuntutan emosional dalam hubungan antara pegawai dan orang-orang yang harus dilayani.

#### 2.3.2. Dimensi dan Indikator *Burnout*

Menurut **Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017)** menyatakan tiga dimensi yang terkait dengan kejenuhan kerja yaitu sebagai berikut :



a. Kelelahan Emosional

Terjadinya ketika pegawai merasa terkurus secara emosional karena banyaknya tuntutan pekerjaan dari perusahaan. Pada dimensi ini akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis. Selain itu, mereka mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas.

b. Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah *coping* (proses mengatasi ketidak-seimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Perilaku tersebut merupakan upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan

**Greenberg dan Baron dalam Priansa (2017)** menyatakan dimensi yang berkaitan dengan kejenuhan (*burnout*) yaitu sebagai berikut :

a. Kelelahan Fisik

Ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur dan kurangnya nafsu makan.

b. Kelelahan Emosional

Ditandai dengan depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap dalam pekerjaannya, mudah marah serta cepat tersinggung..

c. Kelelahan Mental

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersifat negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, perusahaan, serta kehidupan pada umumnya.

d. Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri Sendiri

Ditandai dengan tidak pernah puas terhadap hasil kerja sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya ataupun orang lain.

## 2.4 Kinerja

### 2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017)** menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut **Benardin dan Russel dalam Priansa (2017)** menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

### 2.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut **Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017)** kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor keribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan berkerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan dari sesuatu yang dilakukan.

c. Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen

Menurut **Sutermeister dalam Priansa (2017)** menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi pegawai terdiri atas motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepedulian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosia, serta kebutuhan egoistik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.4.3. Dimensi Kinerja

Menurut **Campbell dalam Sunnia (2018)** *Job Performance* memiliki delapan dimensi, yaitu :

1. *Job Specific task proficiency* adalah dimensi yang menggambarkan perilaku yang berhubungan dengan tugas utama seseorang dalam organisasi sesuai dengan perannya. Sorang perawat memiliki peran untuk membantu individu, sakit atau sehat, dalam kinerja menunjang pada kesehatan dan pemulihan pasien. Dalam hal ini peran perawat mengacu pada proses asuhan keperawatan, maka perawat dituntut untuk menguasai tugas – tugasnya sebagai perawat.
2. *Non job specific task proficiency* adalah dimensi yang menggambarkan perilaku yang harus dimiliki secara umum yang sifatnya tidak spesifik. Perawat selain memiliki tugas utama yang telah dirumuskan, perawat juga memiliki tugas yang tidak tertulis atau semua perawat harus memiliki hal tersebut, misalnya semua oerawat harus tersenyum ketika menyaopa orang lain, ramah dan bertutur kata yang sopan ketika berbicara. Sikap dan perilaku tersebut tidak dituliskan secara spesifik namun perawat harus menampilkan sebagai bentuk kinerja.
3. *Written and oral mommunication task proficiency* adalah dimensi dimana individu harus mampu melakukan komunikasi yang efektif khususnya secara verbak kepada pasien dan keluarganya agar dapat terbina hubungan saling percaya dan kerja sama yang baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Preawat juga harus mampu berkomunikasi secara tulisan saat mendokumentasikan asuhan

keperawatan agar terjalin kesinambungan pengertian antara perawat dalam pemberian pelayanan ashan keperawatan.

4. *Demonstrating effort* adalah dimensi yang menggambarkan tentang motivasi pekerja dan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka. Dimensi ini adalah dimensi yang mencoba melihat seberapa kuat keinginan seseorang dalam bekerja dan apa yang mendotongnya untuk bekerja serta komitmen yang mereka buat sehubungan dengan kinerja mereka dan organisasi.
5. *Maintaining personal discipline* adalah dimensi yang menggambarkan perlakuan yang diberikan pada pekerja yang berulang kali melakukan perilaku negative yang merangarah pada tindakan – tindakan atau kebijaksanaan yang ditetapkan organisasi sehubungan dengan pelanggaran – pelanggaran yang dibuat pekerja yang berimbas pada penurunan kinerja karyawan, misalnya denda atau sanksi yang dikenakan pada perawat cenderung memolih berbicara hal – hal yang tidak membangun pada saat jam kerja daripada memperhatikan pasien atau hukuman yang diberikan pada perawat ketika perawat terlambat.
6. *Facilitating peer and team performance* adalah dimensi yang menggambarkan keefektifan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya pada suatu kelompok teman sebaya. Hal ini terlihat dalam kerja sama antara perawat yang didalamnya tidak ada senioritas atau junioritas. Kelompok ini akan lebih efektif untuk saling mengajari dan melengkapi dalam menyelesaikan tugas sebab tidak ada pihak

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

senior yang cenderung memerintah junior maupun pihak junior yang cenderung memerintah junior.

7. *Supervision/leadership* adalah dimensi yang menggambarkan salah satu aspek kinerja yang dengan nyata diterapkan pada organisasi yang berhubungan dengan perilaku kepemimpinan yang ada dalam organisasi. Pemimpin biasanya membantu pekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, membantu pekerja melaksanakan metode kerja yang efektif dan berusaha untuk menampilkan kinerja yang baik. Kinerja perawat dalam suatu rumah sakit dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di rumah sakit tersebut. Kepemimpinan yang otoriter dan mendesak akan membuat pekerja kelelahan dan mengalami penurunan kinerja.
8. *Management and administration* adalah dimensi yang menggambarkan struktur kepengurusan organisasi itu sendiri dalam hubungannya dengan kinerja pekerja yang ada. Dengan adanya manajemen yang baik dalam rumah sakit akan membuat seluruh karyawan di rumah sakit tersebut teratur dan mengetahui tujuan mereka bekerja, serta adanya evaluasi yang dilakukan sebagai kebijakan manajemen akan membuat seluruh karyawan melakukan yang terbaik bagi rumah sakit. (Viswesvaran dkk dalam Sunnia 2018)

#### 2.4.5. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja menurut **Premeaux dkk dalam Priansa (2017)** :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*); berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitas pekerjaan (*quality of work*); berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di perusahaan.
- c. Kemandirian (*dependability*); berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisasi bantuan orang lain.
- d. Inisiatif (*initiative*); berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas (*adaptability*); berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- f. Kerja sama (*cooperation*); berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan orang lain.

Indikator mengukur kinerja menurut **Bernaddin dan Russel dalam**

**Priansa (2017) :**

- a. Kualitas, yaitu tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kuantitas, yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu tingkat kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya, yaitu tingkat penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.
- e. Kebutuhan pengawasan, yaitu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.
- f. Pengaruh interpersonal, yaitu tingkat pegawai menunjukkan perasaan *selfesteem*, *goodwill*, dan kerja sama di antara sesama rekan kerja ataupun dengan pegawai yang lebih rendah.

## 2.5 Pengaruh Antar Variabel

### 2.5.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Sehingga motivasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. **Latief (2012)** mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat menghasilkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh **I Putu Surya Bagiada (2019)** diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian oleh **Mohd. Reza Hafiz (2020)** diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.5.2. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja

Kinerja perawat adalah sesuatu yang dapat dirasakan oleh para pasien, apabila kinerja buruk maka menyebabkan penurunan mutu pelayanan. Kejenuhan kerja (*burnout*) menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (**Dale, 2011**).

*Burnout* merupakan kondisi yang mengganggu karena pegawai akan kehilangan makna tujuan dasar dan penyelesaian pekerjaannya. Kejenuhan berbeda dengan stress kerja yang dialami oleh pegawai. Kejenuhan menyebabkan orang – orang yang sebelumnya sangat berkomitmen pada pekerjaan mereka menjadi kecewa serta kehilangan minat dan motivasi untuk bekerja di perusahaan sehingga kinerjanya menjadi semakin rendah. Tingkat energy yang tinggi, kesehatan yang baik, dan kondisi prima yang diperlukan untuk bekerja dengan kinerja tinggi bias habis akibat burnout. Efisiensi dan kualitas kerja mengalami penurunan. Kinerja menurun mengakibatkan bekerja menjadi lebih menyakitkan dan kurang menguntungkan, absensi meningkat, selain itu korban burnout sering mengalami kondisi emosional. Tinggal menunggu waktu sampai terjadi penurunan yang cukup besar dalam kualitas kinerja. Hasilnya dalah penurunan produktivitas. (**Doni Juni Priansa, 2017**).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.5.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja

Motivasi juga merupakan suatu alasan seorang bawahan mau bekerja keras maupun bekerja cerdas untuk mencapai hasil yang didapat. **Husker dalam Usman (2014)** mengatakan bahwa motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja (*performance*) bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya.

*Burnout* merupakan keadaan individu ketika mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stress yang dialami pada jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi. Efek yang timbul akibat burnout adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negative, frustasi, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal, dan self esteem rendah. (**McGhee dalam Priansa, 2017**).

Berdasarkan pemaparan di atas disimpulkan bahwa burnout disebabkan oleh stress kerja yang tinggi dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama sehingga mengakibatkan penurunan kinerja perawat. Selain itu, menurunnya kinerja perawat juga disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja baik itu dari manajer ataupun dari individu itu sendiri sehingga mengakibatkan terjadinya kebosanan dan berkurangnya minat juga perhatian perawat dalam melakukan tugasnya.

### 2.6. Pandangan Islam

#### 2.6.1. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Konsep kinerja dalam pandangan Islam sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an antara lain sebagai berikut :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ( ١٩ )

Artinya: “Dan masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedangkan mereka tiada merugi”. (Q.S. Al-Ahqaaf : 19).

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ □ ( ٧٨ )

Artinya: “Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap.” (Q.S. Al Insyirah : 7-8)

Dari ayat diatas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negative apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual. Dalam ayat-ayat tersebut Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi tempat dia bekerja maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi instansi.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6.2. Pandangan Islam tentang Motivasi Kerja

Motivasi yang paling kuat adalah motivasi yang berasal dari diri sendiri.

Motivasi ini sangat berpengaruh dalam setiap tindak tanduk seseorang. Ini dijelaskan dalam surat Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ عَذَابٍ فَلَا مَرَدَ لَهُ وَ مَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*” (Q.S Ar-Ra'd: 11)

Motivasi adalah suatu hal yang penting untuk mengetahui latar belakang suatu tingkah laku yang dikerjakan seseorang. Peran motivasi sangat besar yaitu membimbing dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Motivasi juga muncul karna terbukanya hati kita terhadap hidayah Allah.

## 2.6.3. Pandangan Islam tentang Kejenuhan Kerja (*Burnout*)

أَلَا إِنَّ أَوْلِيَاءَ اللَّهِ لَا خَوْفَ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ، الَّذِينَ ءَامَنُوا وَكَانُوا يَتَّقُونَ

Artinya: “*Ingatlah, Sesungguhnya wali-wali Allah itu, tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati*” (Q.S Yunus: 62)

مَا أَصَابَكَ مِنْ حَسَنَةٍ فَمِنَ اللَّهِ وَمَا أَصَابَكَ مِنْ سَيِّئَةٍ فَمِنَ نَفْسِكَ وَأَرْسَلْنَاكَ لِلنَّاسِ رَسُولًا وَكَفَىٰ بِاللَّهِ شَهِيدًا

Artinya: “*Apa saja nikmat yang kamu peroleh adalah dari Allah, dan apa saja bencana yang menimpamu, Maka dari (kesalahan) dirimu sendiri. Kami mengutusmu menjadi Rasul kepada segenap manusia dan cukuplah Allah menjadi saksi*” (Q.S An Nisaa: 79)

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
   
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
	Epi Ratnawati, Sukidjo, Riyanto Efendi (2020)	<i>The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance</i>	X1 = <i>Work Motivation</i> X2 = <i>Work Experience</i> Y = <i>Employee Performance</i>	<i>Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, Work experience has a positive and significant effect on employee performance, Work motivation and work experience together affect employee performance by 32.4% and by 67.6% influenced by variables outside this research.</i>
	Yudi siswadi, Dinda Lestari (2021)	<i>Effect of Work Motivation, Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance</i>	X1 = <i>Work Motivation</i> X2 = <i>Emotional Intelligence</i> X3 = <i>Work Discipline</i> Y = <i>Employee Performance</i>	<i>There is a significant effect of work motivation on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office. There is a significant influence of emotional intelligence on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office. There is a significant effect</i>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
				<p><i>of work discipline on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office. There is a significant influence of work motivation, emotional intelligence and work discipline on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office</i></p>
3.	Cipta Perdana Wijaya (2016)	Pengaruh <i>Burnout Syndrome</i> Terhadap Proses Asuhan Keperawatan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Medika Utama Blitar)	X1 = <i>Burnout</i> Y = Proses Asuhan Keperawatan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa <i>burnout syndrome</i> mempengaruhi proses asuhan keperawatan dalam proses pengumpulan/ asesmen data, proses diagnosis keperawatan, pelaksanaan proses keperawatan dan proses dokumentasi keperawatan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa <i>burnout syndrome</i> memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
4	Dinni Suci (2019)	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat Paramedis PT. Graha Pusri Medika Palembang	X1 = <i>Burnout</i> Y = Kinerja	keperawatan. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat paramedis PT. Graha Pusri Medika Palembang
5	Nyoman Adinda Adnyaswari, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017)	Pengaruh Dukungan Sosial Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah	X1 = Dukungan Sosial X2 = <i>Burnout</i> Y = Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa <i>burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar. Semakin tinggi <i>burnout</i> maka kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar semakin menurun.
6	Fiqi Zakiyati, (2017)	Pengaruh <i>Burnout</i> , Kecerdasan Emosional Dan Tipe Kepribadian Ekstrovert Pada Kinerja Perawat RSUD Kabupaten Batang	X1= <i>Burnout</i> X2 = Kecerdasan Emosional X3 = Tipe Kepribadian Ekstrovert Y = Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa <i>burnout</i> berhubungan negatif dan signifikan pada kinerja perawat, kecerdasan emosional

Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
			berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat, dan tipe kepribadian ekstrovert berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat.
Miftahul Jannah (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vinilon Building	X1 = Motivasi Kerja X2 = <i>Burnout</i> Y = Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa <i>burnout</i> dan kurangnya Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Vinilon Building. Semakin tinggi <i>burnout</i> dan kurangnya Motivasi Kerja maka kinerja karyawan PT. Vinilon Building semakin menurun.
Sri Pahalendang Asi (2013)	Pengaruh Iklim Organisasi dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya	X1 = Iklim Organisasi X2 = <i>Burnout</i> Y = Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap <i>burnout</i> .
I Putu Surya Bagiada, I Gusti Salit Ketut Netra (2019)	Pengaruh Stres Kerja, <i>Burnout</i> dan Motivasi Kerja Terhadap	X1 = Stres Kerja X2 = <i>Burnout</i> X3 = Motivasi Kerja Y = Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islami of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
		Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung		stres kerja, <i>burnout</i> , dan kurangnya motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSD Mangusada. Semakin tinggi stres kerja, <i>burnout</i> , dan kurangnya motivasi kerja maka kinerja perawat RSD Mangusada semakin menurun

## 2.8. Kerangka Pemikiran

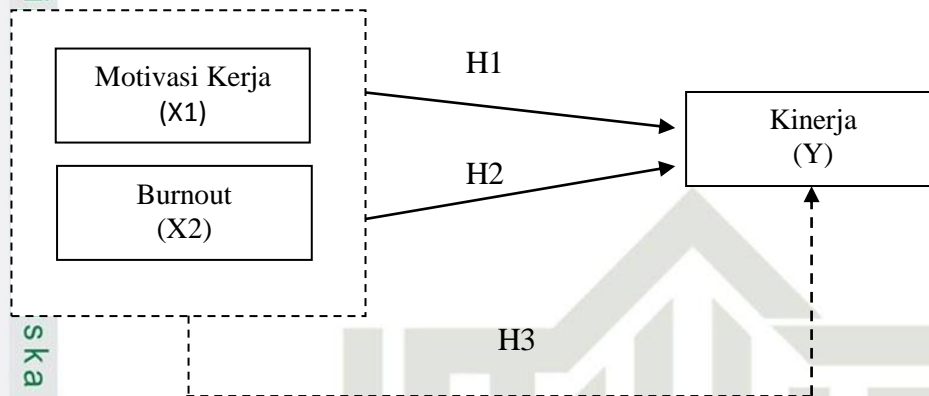
Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent)
  - Motivasi Kerja (X1)
  - Burnout (X2)
2. Variabel terikat (dependen)
  - Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran**

“Pengaruh Motivasi Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat“



**Keterangan:** (Sulis and Anisah, 2011)

-----> : Pengaruh secara parsial

-----> : Pengaruh secara simultan

## 2.9. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.
2. H2 : Diduga *Burnout* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.
3. H3 : Diduga Motivasi Kerja dan *Burnout* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.10 Konsep Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi merupakan suatu usaha dari untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi ( <b>Sunyoto, 2012</b> )	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan untuk merealisasikan diri <b>(Sunyoto dalam Miftahul Janah, 2020)</b>	Likert
Burnout (X2)	<i>Burnout</i> merupakan keadaan individu ketika mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stress yang dialami pada jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi. ( <b>McGhee dalam Priansa, 2017</b> )	1. Kelelahan Emosional, 2. Depersonalisasi, 3. <i>Reduced personal accomplishment</i> <b>(Mathis dan Jacson dalam Priansa 2017)</b>	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya ( <b>Sinambela, 2017</b> )	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab <b>(Mangkunegara, 2012)</b>	Likert

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Waktu penelitian di laksanakan dari bulan Maret 2024 hingga bulan Mei 2024.

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

#### 3.2.1 Jenis Data

Menurut **Sugiyono (2015)**, jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kualitatif dan kuantitatif.

##### a. Data Kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan perawat serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

##### b. Data Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan dan data – data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### 3.2.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder **Sugiyono (2014)**.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Motivasi kerja, *burnout*, dan kinerja yang didapat langsung dari responden.

#### b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data diperoleh dari dokumentasi atau keterangan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang objek. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi di penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center sebanyak 89 orang.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar

dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Simple Random Sampling.

Menurut Sugiyono (2014) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Maka dapat disimpulkan, sampel dalam penelitian ini menggunakan 89 orang Perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

#### a. Observasi

Menurut Sugiyono (2014) Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Observasi pada penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena di lingkungan kerja yang berkaitan dengan Motivasi Kerja,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Burnout, dan kinerja perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

b. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2014) Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai motivasi kerja, kejenuhan kerja (*burnout*) dan kinerja perawat. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang objektif.

c. Wawancara

Menurut Wirawan (2013) Wawancara yaitu percakapan langsung antara *interviewer* (pewawancara) dengan *interview* (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada staf HRD & Sekretariat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

### 3.5 Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan **Imam Ghazali** yang berjudul SPSS 23.0. yaitu sebagai berikut :

a. Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2012)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

## b. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

### 1) Uji Validitas Data

Menurut **Noor (2012)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung (*correlated / total indikator*)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung (*correlated / total indikator*)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut **Noor (2011)** Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji normalitas

Menurut **Noor (2011)** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik Histogram dari residualnya.

1. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.

2. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya

## 2) Uji multikolinieritas

Menurut **Frish dalam Firdaus (2011)** Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila  $VIF > 5$  terdapat masalah multikolinieritas yang serius. Sebaliknya bila  $VIF < 5$  menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

## 3) Uji heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

## 4) Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011)** Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

### 1. Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut **Suliyanto (2011)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja
- X<sub>2</sub> = Burnout
- b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi (parsial)
- e = Tingkat Kesalahan (Error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan indicator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah statistic for product and service solution versi 21.0. Karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0$$

## Uji Hipotesis

### a. Uji simultan ( Uji F)

Menurut **Ghozali (2009)** Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R<sup>2</sup>.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus } F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

F = F hitung

R = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Penelitian

n = Jumlah Sampel

Adapun syarat-syarat daerah penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Memakai uji satu sisi kanan dengan  $\alpha$  sebesar 5%
  - b. Menggunakan distribusi F dengan dua derajat kebebasan (dk), yaitu  $dk_1 = (k-1)$  dan  $dk_2 = (n-k)$  serta nilai kritis =  $F(\alpha, k-1, n-k)$
  - c. Hipotesis statistik
    - 1)  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya Tidak ada pengaruh secara simultan antara Motivasi kerja (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.
    - 2)  $H_i : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya Ada pengaruh secara simultan yang signifikan antara Motivasi kerja (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.
- Adapun kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai (F  $\alpha = 0.05$ ) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai sign < 0,05, maka terdapat pengaruh simultan yang signifikan.
- b. Jika nilai sign > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan.

#### b. Uji t ( parsial )

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel.

Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = mengikuti fungsi t, dengan df= n-2
- r = Koefisien Kolerasi
- n = jumlah sampel

Syarat-syarat daerah penerimaan dan penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

- a. Pengujian memakai uji satu sisi dengan  $\alpha$  sebesar 5%
- b. Menggunakan distribusi T dengan derajat kebebasan F = n-k dan nilai kritis yaitu t ( $\alpha/2$ , n-k)

Menurut Ghozali (2018) Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) variabel bebas terhadap variabel tergantung. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), *Burnout* ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), *Burnout* ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Karyawan.

### c. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. (Kuncoro 2013:240) Koefisien korelasi ( $R$ ) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00 . Semakin  $R$  mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan juga sebaliknya.

### d. Uji Koefisien Determinan $R^2$

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini mempunyai range 0-1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

## 3.6 Teknik Pengukuran

Pengukuran setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat persepsi seseorang atau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelompok fenomena sosial. Untuk kategori ukuran untuk menilai pelaksanaan variabel beserta indikatornya dibedakan menjadi tiga kategori yaitu: sangat baik, baik, kurang baik. Untuk setiap item pertanyaan yang diajukan indikator variabel, masing-masing alternative jawabannya terdiri dari tiga kategori dengan nilai bobot sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert**

No	Options	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2024

Selanjutnya menurut (Widoyoko, 2012) untuk menentukan jarak interval maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Jarak Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah skala Pengukuran}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui skor indikator, dapat dilihat dibawah ini :

- Skor tertinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan
- Skor Terendah = Skor Terendah x Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan
- Rentang Skor =  $\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah skala Pengukuran}}$

#### SKALA PENGUKURAN INTERVAL MASING-MASING VARIABEL

##### a) Variabel Motivasi Kerja

$$\text{Skor Tinggi} = 5 \times 89 \times 10 = 4450$$

$$\text{Skor Rendah} = 1 \times 89 \times 10 = 890$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Skala Pengukuran}} = \frac{4450 - 890}{5} = 712$$

No	Options	Bobot
1	Sangat Setuju	3738 - 4450
2	Setuju	3026 - 3738
3	Netral	2314 - 3026
4	Tidak Setuju	1602 - 2314
5	Sangat Tidak Setuju	890 - 1602

#### b) Variabel *Burnout*

$$\text{Skor Tinggi} = 5 \times 89 \times 6 = 2670$$

$$\text{Skor Rendah} = 1 \times 89 \times 6 = 534$$

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{2670 - 534}{5} = 427$$

No	Options	Bobot
1	Sangat Setuju	2242 - 2670
2	Setuju	1815 - 2242
3	Netral	1388 - 1815
4	Tidak Setuju	961 - 1388
5	Sangat Tidak Setuju	534 - 961

#### c) Variabel Kinerja

$$\text{Skor Tinggi} = 5 \times 89 \times 8 = 3560$$

$$\text{Skor Rendah} = 1 \times 89 \times 8 = 712$$

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{3560 - 712}{5} = 569$$

No	Options	Bobot
1	Sangat Setuju	2988 - 3560
2	Setuju	2419 - 2988
3	Netral	1850 - 2419
4	Tidak Setuju	1281 - 1850
5	Sangat Tidak Setuju	712 - 1281

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.




**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Profil Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center

Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (RS PMC) merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta yang berada di pusat kota Pekanbaru. RS. PMC didirikan untuk melayani kebutuhan masyarakat akan arti penting sebuah pelayanan kesehatan yang profesional dan berkualitas. Saat ini keberadaan RS PMC telah dirasakan oleh masyarakat Pekanbaru dan masyarakat Riau secara umumnya. Dimana pelayanan RS PMC telah dimulai semenjak tanggal 19 September 2005 yang grand opening langsung dihadiri oleh Gubernur Provinsi Riau. Dalam pelayanan terhadap pasien RS PMC memiliki sumber daya manusia dengan dokter umum, dokter spesialis, perawat dan tenaga medis maupun non medis yang profesional dan handal di unit bagian masing-masing. Sehingga pasien merupakan central bagi RS PMC akan tertanam selalu di hati karyawan baik dari direktur hingga pelaksana. Disamping pelayanan yang prima RS PMC juga ingin menciptakan nuansa yang aman, asri dan ketenangan pasien dilayani di RS PMC dengan adanya unit-unit yang menunjang dari pelayanan RS PMC, seperti adanya kantin, mesjid dan taman bermain bagi anak-anak pasien atau pengunjung yang datang ke RS PMC. Dengan telah berjalannya RS PMC sampai saat ini, maka perlu dibuat suatu profil RS PMC yang bermanfaat untuk mengetahui bagaimana perkembangan dari RS PMC dan kemajuan apa yang telah dicapainya. Sehingga nantinya pihak-pihak tertentu dapat menjadikan profil ini sebagai acuan terhadap pelayanan tentang kerumahsakitannya.

Perkembangan dan kemajuan di bidang kesehatan saat ini, telah diikuti dengan semakin kritisnya masyarakat dalam menilai mutu pelayanan yang mereka dapatkan. Untuk melaksanakan peningkatan mutu pelayanan perlu adanya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, terampil dan sesuai dengan standar operasional prosedur.

Sebagai salah seorang yang memiliki latar belakang pendidikan Magister Management Rumah Sakit dan didukung dengan latar belakang ilmu medis serta telah pernah berpengalaman untuk mengelola dan memiliki rumah sakit di kota Padang, Dr. Hj. Zurtias Suheimi, MARS dan Prof. Dr. H. K. Suheimi, SpOG (K) FER menilai secara studi kelayakan bahwa di kota Pekanbaru ini masih layak di kembangkan pelayanan kesehatan di bidang Perumhaskitan mengingat pertumbuhan penduduk Propinsi Riau khususnya Kota Pekanbaru yang cenderung terus meningkat, ditambah banyaknya perusahaan yang berada di Propinsi Riau yang secara tidak langsung memerlukan sarana pelayanan kesehatan yang berkualitas dan profesional . Untuk itu dengan semakin besarnya pandangan masyarakat tentang pentingnya arti kesehatan ini maka Dr. Hj. Zurtias Suheimi dan Prof. Dr. H. K. Suheimi, SpOG (K) FER tertarik untuk mendirikan sarana kesehatan, pada tahun 2002 dengan dukungan pihak pemerintah dan Dinas Kesehatan Propinsi Riau serta dukungan dari teman – teman sesama profesi maka mulailah di bangun rumah sakit yang bernuansa islami. Pada tanggal 19 September 2005 diresmikanlah sebuah rumah sakit oleh Gubernur Riau dan di beri nama RS. Pekanbaru Medical Center yang mana rumah sakit ini berada di bawah sebuah Perseroan Terbatas yaitu PT. Pekanbaru Medikal Senter dengan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

President Komisaris yang bernama Prof. Dr. H. K Suheimi, SpOG (K) FER. RS. PMC yang berlokasi di tengah – tengah kota yaitu di Jalan Lembaga Perumahan No. 25 Gobah Pekanbaru ini dibangun dengan harapan dapat dinikmati dan dipercaya oleh masyarakat

#### 4.2. Visi dan Misi

VISI RS. Pekanbaru Medical Center adalah :

Rumah Sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan bermutu, profesional dan terunggul di Riau pada tahun 2025.

MISI RS. Pekanbaru Medical Center adalah :

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang profesional berorientasi pada mutu dan keselamatan pasien
2. Meningkatkan Profesionalisme SDM (Continuous Learning, Improvement and Customer Satisfied Oriented)
3. Meningkatkan dan memelihara sarana prasarana yang mendukung pelayanan kesehatan yang berkualitas

Sedangkan MOTTO RS. Pekanbaru Medical Center adalah : ” Pasien Menjadi Center ”.

#### 4.3. Tugas Pokok dan Fungsi

Organisasi Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center yang selanjutnya disingkat dengan RS Pekanbaru Medical Center adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan mengutamakan pengobatan dan pemulihan tanpa mengabaikan peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit yang dilaksanakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

melalui penyediaan pelayanan rawat inap, rawat jalan, gawat darurat, tindakan medik, dan penunjang medik.

Adapun Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi RS PMC Pekanbaru berdasarkan Hospital by laws adalah sebagai berikut :

#### 1. Tugas Pokok

Tugas Pokok Rumah Sakit Rumah Sakit adalah memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna, bermutu, terpadu dan menyeluruh serta terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat

#### 2. Fungsi

Fungsi Rumah Sakit Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center adalah :

- a. Pelaksanaan Pelayanan Medik
- b. Pelaksanaan Pelayanan Penunjang Medik
- c. Pelaksanaan Rehabilitasi Medik
- d. Pelaksanaan Asuhan Keperawatan
- e. Pelaksanaan Sistem Rujukan
- f. Pelaksanaan Administrasi Keuangan
- g. Tempat Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Bidang Kesehatan

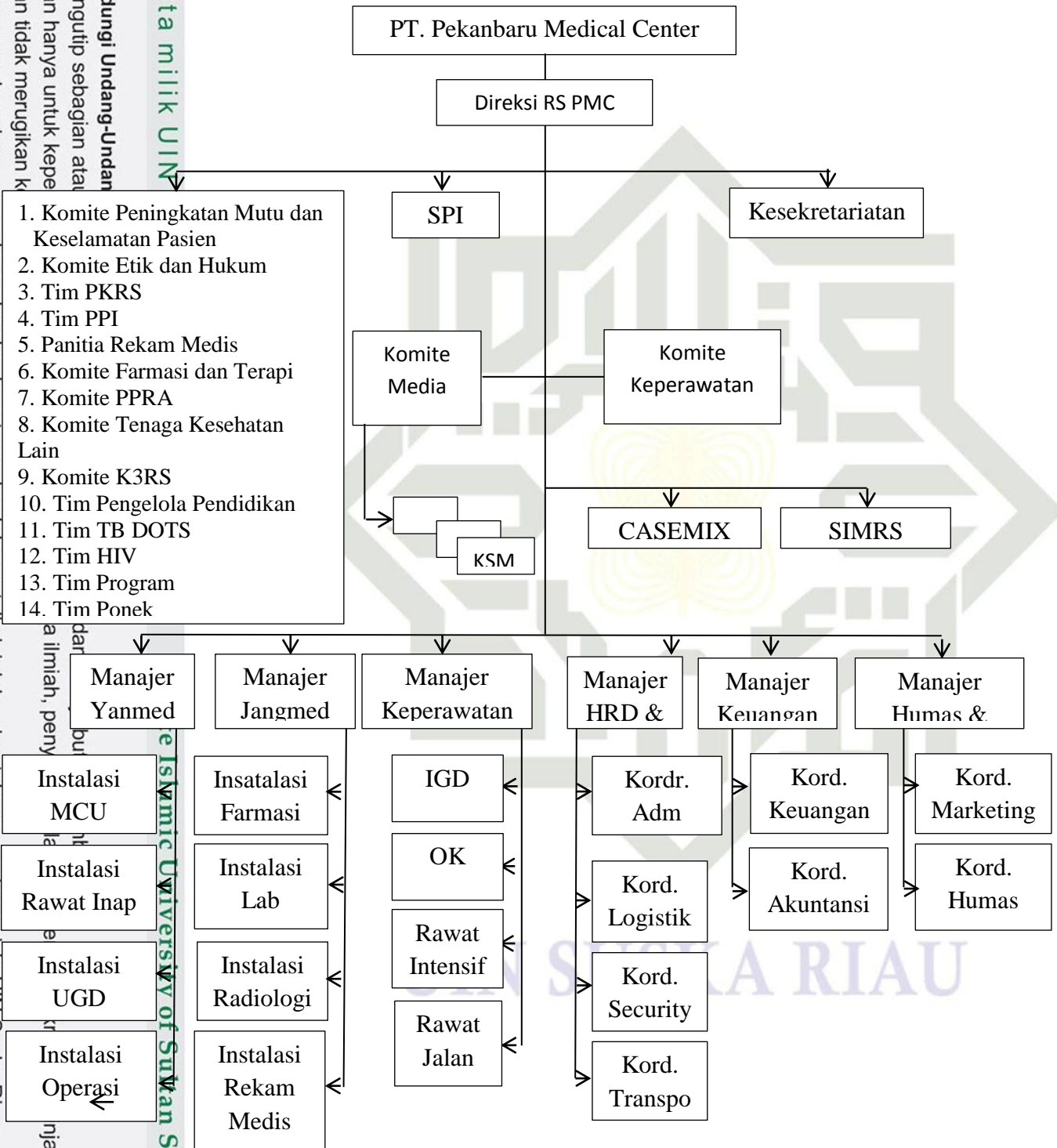
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4.4 Struktur Dalam Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari lembaga penerbit.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Komite Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien
2. Komite Etik dan Hukum
3. Tim PKRS
4. Tim PPI
5. Panitia Rekam Medis
6. Komite Farmasi dan Terapi
7. Komite PPRA
8. Komite Tenaga Kesehatan Lain
9. Komite K3RS
10. Tim Pengelola Pendidikan
11. Tim TB DOTS
12. Tim HIV
13. Tim Program
14. Tim Ponek

UIN Suska Riau

Penjelasan Struktur Organisasi RS Pekanbaru Medical Center adalah sebagai berikut :

1. Direktur Sebagai Pemimpin Rumah Sakit :
  - a. Memelihara tata tertib, disiplin dan tegaknya peraturan di lingkungan RS Pekanbaru Medical Center.
  - b. Mengendalikan segala usaha, pekerjaan dan kegiatan secara berhasil guna dan berdaya guna untuk terselenggaranya fungsi-fungsi rumah sakit secara optimal.
  - c. Memperhatikan, memelihara dan mengawasi kelancaran dukungan logistik dan administrasi untuk pelaksanaan tugas rumah sakit dan karyawannya.
  - d. Memperhatikan dan memelihara kesejahteraan karyawan
  - e. Membangun dan menjaga hubungan baik serta bersinergi dengan ‘stakeholder’ internal dan eksternal.

Sebagai Pembina Fungsi Rumah Sakit.

- a. Menyelenggarakan, membina dan mengendalikan kegiatan perumahsakitannya sesuai dengan Tujuan, Visi, Misi, Nilai, Falsafah dan Motto Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.
- b. Menjabarkan dan melaksanakan kebijakan Dewan Direksi dalam program kerja Rumah Sakit.
- c. Merumuskan dan menetapkan kebijakan serta mengendalikan program kegiatan rutin, program peningkatan mutu dan program pengembangan dari masing-masing bidang/bagian di Rumah Sakit.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- d. Merencanakan, mengawasi dan mengendalikan rekrutmen dan pembinaan sumber daya manusia.
- e. Merencanakan, mengawasi dan mengendalikan kebutuhan sarana dan prasarana dan fasilitas rumah sakit.
- f. Mengawasi dan mengendalikan terlaksananya sistem prosedur kerja dalam rangka kegiatan perumahsakit.
- g. Mengawasi dan melaksanakan pelaksanaan teknis dan administrasi pelayanan di semua bagian Rumah Sakit.
- h. Menjalankan dan bertanggungjawab atas semua fungsi manajemen umum, fungsi manajemen bisnis, dan manajemen keuangan Rumah Sakit, juga ikut bertanggungjawab (accountable) atas fungsi-fungsi yang dijalankan oleh staf medik, staf keperawatan, staf teknis, dan staf pelayanan umum dalam rangka menjaga mutu layanan Rumah Sakit.
- i. Menyampaikan informasi sewaktu dan laporan pertanggungjawaban berkala tentang manajemen Rumah Sakit kepada Dewan Direksi dan pihak-pihak lain yang berkepentingan
- j. Menetapkan dan melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai Rumah Sakit sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- k. Memelihara dan mengelola asset Rumah Sakit.
- l. Menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan 'stakeholder' internal secara khusus dengan Komite-komite dan Kelompok Staf Medis.
- m. Bertindak sebagai arbiter jika terjadi konflik antara stakeholder internal.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- n. Sebagai pelaksana tugas membangun dan menjaga hubungan yang baik, bersahabat dan bersinergi dengan stakeholder eksternal.

Kelompok stakeholder eksternal yang utama adalah:

- a. Komunitas : masyarakat sekitar, pasien
- b. Pers : Media Cetak dan Elektronik
- c. Pemerintah : Kemenkes, Pemda, DPRD, Pajak, BPJS
- d. Depnaker : Serikat Pekerja
- e. Dunia Bisnis : Pemasok / Supplier
- f. Bank
- g. Institusi Pendidikan
- h. Organisasi : IDI, PERSI dan Organisasi Profesi lainnya

Direktur Rumah Sakit diangkat dengan surat keputusan dan bertanggung

jawab kepada Dewan Komisaris PT. Pekanbaru Medikal Senter.

## 2. Manajer Pelayanan Medik

Tugas Manajer Pelayanan Medis

- a. Memimpin dan mengurus bagian Pelayanan Medik Rumah Sakit sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Dewan Direksi.
- b. Melaksanakan kebijakan operasional Rumah Sakit sesuai dengan tujuan, visi, misi, nilai, falsafah dan motto Rumah Sakit serta kebijakan umum yang ditetapkan Dewan Direksi.
- c. Mengusulkan rencana jangka panjang, rencana kerja tahunan, rencana anggaran penerimaan dan belanja tahunan, rencana pengembangan dan investasi serta lain-lain untuk diajukan kepada Direktur

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Melaksanakan rencana-rencana tersebut di atas yang sudah disetujui Dewan Direksi dan melaporkan hasilnya kepada Direktur
- e. Melaksanakan kegiatan pelayanan medis sesuai dengan rencana bisnis strategis
- f. Menjalankan dan bertanggungjawab atas semua fungsi manajemen pelayanan medis. Ia juga ikut bertanggungjawab (accountable) atas fungsi-fungsi yang dijalankan oleh staf medik dalam rangka menjaga mutu layanan Rumah Sakit.
- g. Menyampaikan informasi sewaktu dan laporan pertanggungjawaban berkala tentang manajemen medis, kepada Direktur dan pihak-pihak lain yang berkepentingan sesuai dengan kewenangannya. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian pegawai Rumah Sakit kepada Direktur sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan dan peraturan yang berlaku.
- h. Melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai Rumah Sakit sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- i. Memelihara dan mengelola asset Rumah Sakit.
- j. Memelihara lingkungan, sarana, perlengkapan dalam keadaan baik dan operasional demi kenyamanan dan keselamatan pasien, personil, dan pengunjung.
- k. Membina dan mengembangkan SDM dan menjaga agar mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan uraian jabatan masing-masing.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- l. Menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan ‘stakeholder’ internal secara khusus dengan Komite dan Staf Klinis.
- m. Membantu Direktur sebagai arbiter jika terjadi konflik antara stakeholder internal.
- n. Melakukan kegiatan korektif dan teguran terhadap karyawan rumah sakit jika terjadi pelanggaran.
- o. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan segala tindakannya kepada Direktur
- p. Memimpin seluruh personil rumah sakit yang dibawahi agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya
- q. Menyelesaikan berbagai masalah teknis yang dibawahi di rumah sakit dengan menggunakan berbagai sumber daya secara efektif dan efisien
- r. Memberikan saran dan masukan kepada Direktur perihal kewajiban Rumah Sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan segala ketentuan umum yang berlaku, tindakan yang ditetapkan oleh komite-komite dan bagin lain di rumah sakit.

Manajer Pelayanan Medis membawahi: Instalasi Rajal/MCU, Instalasi Rawat Inap, Instalasi Gawat Darurat, Instalasi Kamar Bedah, Instalasi Anestesiologi (a. Perawatan ICU/ICCU, b. Perawatan NICU/PICU), Instalasi CSSD, Instalasi Kamar Jenazah dan Instalasi Gizi.

3. Manajer Penunjang Medik

Tugas Manajer Penunjang Medik:

- a. Memimpin dan mengurus bagian Pelayanan Penunjang Medik Rumah Sakit sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Dewan Direksi.

- b. Melaksanakan kebijakan operasional Rumah Sakit sesuai dengan tujuan, visi, misi, nilai, falsafah dan motto Rumah Sakit serta kebijakan umum yang ditetapkan Dewan Direksi.
- c. Mengusulkan rencana jangka panjang, rencana kerja tahunan, rencana anggaran penerimaan dan belanja tahunan, rencana pengembangan dan investasi serta lain-lain untuk diajukan kepada Direktur
- d. Melaksanakan rencana-rencana tersebut di atas yang sudah disetujui Dewan Direksi dan melaporkan hasilnya kepada Direktur e. Melaksanakan kegiatan penunjang medis sesuai dengan rencana bisnis strategis
- f. Menjalankan dan bertanggungjawab atas semua fungsi manajemen penunjang medis. Ia juga ikut bertanggungjawab (accountable) atas fungsi-fungsi yang dijalankan oleh staf medik dalam rangka menjaga mutu layanan Rumah Sakit.
- g. Menyampaikan informasi sewaktu dan laporan pertanggungjawaban berkala tentang manajemen medis, kepada Direktur dan pihak-pihak lain yang berkepentingan sesuai dengan kewenangannya.
- h. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian pegawai Rumah Sakit kepada Direktur dengan kewenangan yang dilimpahkan dan peraturan yang berlaku.
- i. Melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai Rumah Sakit sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- j. Memelihara dan mengelola asset Rumah Sakit.
- k. Memelihara lingkungan, sarana, perlengkapan dalam keadaan baik dan operasional demi kenyamanan dan keselamatan pasien, personil, dan pengunjung.
- l. Membina dan mengembangkan SDM dan menjaga agar mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan uraian jabatan masing-masing.
- m. Menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan 'stakeholder' internal secara khusus dengan Komite Klinis dan Staf Klinis.
- n. Membantu Direktur sebagai arbiter jika terjadi konflik antara stakeholder internal.
- o. Melakukan kegiatan korektif dan teguran terhadap karyawan rumah sakit jika terjadi pelanggaran.
- p. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan segala tindakannya kepada Direktur
- q. Memimpin seluruh personil rumah sakit yang dibawah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya
- r. Menyelesaikan berbagai masalah teknis yang dibawah di rumah sakit dengan menggunakan berbagai sumber daya secara efektif dan efisien
- s. Memberikan saran dan masukan kepada Direktur perihal kewajiban Rumah Sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan segala ketentuan umum yang berlaku, tindakan yang ditetapkan oleh komite-komite dan bagian lain di rumah sakit.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Manajer Penunjang Medis membawahi: Instalasi Farmasi, Instalasi Laboratorium, Instalasi Radiologi, Instalasi Rekam Medis, Instalasi Hemodialisa dan Instalasi Rehap Medis.

#### 4. Manajer Keperawatan

Tugas Manajer Keperawatan

- a. Memimpin dan mengurus bagian Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Dewan Direksi.
- b. Melaksanakan kebijakan operasional RS sesuai dengan tujuan, visi, misi, nilai, falsafah dan motto Rumah Sakit serta kebijakan umum yang ditetapkan Dewan Direksi.
- c. Mengusulkan rencana jangka panjang, rencana kerja tahunan, rencana anggaran penerimaan dan belanja tahunan, rencana pengembangan dan investasi serta lain-lain untuk diajukan kepada Direktur.
- d. Melaksanakan rencana-rencana tersebut di atas yang sudah disetujui Dewan Direksi dan melaporkan hasilnya kepada Direktur
- e. Menjalankan dan bertanggung jawab atas semua fungsi manajemen keperawatan. Ia juga ikut bertanggung jawab (accountable) atas fungsi-fungsi yang dijalankan oleh staf keperawatan dalam rangka menjaga mutu layanan Rumah Sakit.
- f. Menyampaikan informasi sewaktu-waktu dan laporan pertanggungjawaban berkala tentang manajemen keperawatan kepada Direktur dan pihak-pihak lain yang berkepentingan sesuai dengan kewenangannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian pegawai bagian keperawatan kepada Direktur sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan dan peraturan yang berlaku.
- h. Melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai Rumah Sakit sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- i. Memelihara dan mengelola asset Rumah Sakit.
- j. Memelihara lingkungan, sarana, perlengkapan dalam keadaan baik dan operasional demi kenyamanan dan keselamatan pasien, personil, dan pengunjung.
- k. Membina dan mengembangkan SDM dan menjaga agar mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan uraian jabatan masing-masing.
- l. Menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan ‘stakeholder’ internal dan eksternal
- m. Membantu Direktur bertindak sebagai arbiter jika terjadi konflik antara stakeholder internal.
- n. Melakukan kegiatan korektif dan teguran terhadap karyawan di bagian keperawatan jika terjadi pelanggaran.
- o. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan segala tindakannya kepada Direktur.
- p. Memimpin seluruh personil Rumah Sakit yang dibawahinya agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- q. Menyelesaikan berbagai masalah teknis yang di bawah di Rumah Sakit dengan menggunakan berbagai sumber daya secara efektif dan efisien.
- r. Memberikan saran dan masukan kepada Direktur perihal kewajiban Rumah Sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan segala ketentuan umum yang berlaku, tindakan yang ditetapkan oleh komite-komite dan bagian lain di rumah sakit

Dalam menjalankan tugasnya Manajer Keperawatan membawahi: Pelayanan Keperawatan Kritis ( Perawatan IGD, ICU, OK) dan Pelayanan Keperawatan Klinikal (Poliklinik dan Ruang Rawat Inap).

5. Manjer Keuangan Tugas Manajer Keuangan
  - a. Memimpin dan mengurus bagian Keuangan Rumah Sakit sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Dewan Direksi.
  - b. Melaksanakan kebijakan operasional RS sesuai dengan tujuan, visi, misi, nilai, falsafah dan motto Rumah Sakit serta kebijakan umum yang ditetapkan Dewan Direksi.
  - c. Mengusulkan rencana jangka panjang, rencana kerja tahunan, rencana anggaran penerimaan dan belanja tahunan, rencana pengembangan dan investasi serta lain-lain untuk diajukan kepada Direktur.
  - d. Melaksanakan rencana-rencana tersebut di atas yang sudah disetujui Dewan Direksi.
  - e. Menjalankan dan bertanggung jawab atas semua fungsi manajemen keuangan dan umum. Ia juga ikut bertanggungjawab (accountable) atas

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fungsi-fungsi yang dijalankan oleh staf keuangan dan umum dalam rangka menjaga mutu layanan Rumah Sakit.

- f. Menyampaikan informasi sewaktu-waktu dan laporan pertanggungjawaban berkala tentang manajemen keuangan kepada Direktur dan pihak-pihak lain yang berkepentingan sesuai dengan kewenangannya.
- g. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian pegawai bagian keuangan kepada Direktur sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan dan peraturan yang berlaku.
- h. Melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai Rumah Sakit sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- i. Memelihara dan mengelola asset Rumah Sakit.
- j. Menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan ‘stakeholder’ internal dan eksternal.
- k. Membantu Direktur bertindak sebagai arbiter jika terjadi konflik antara stakeholder internal.
- l. Melakukan kegiatan korektif dan teguran terhadap karyawan Rumah Sakit jika terjadi pelanggaran.
- m. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan segala tindakannya kepada Direktur
- n. Memimpin seluruh personil Rumah Sakit yang dibawahinya agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- o. Menyelesaikan berbagai masalah teknis yang dibawah di Rumah Sakit dengan menggunakan berbagai sumber daya secara efektif dan efisien.
- p. Memberikan saran dan masukan kepada Direktur perihal kewajiban Rumah Sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan segala ketentuan umum yang berlaku, tindakan yang ditetapkan oleh komite-komite dan bagian lain di Rumah Sakit.

Manajer Keuangan dan Umum dalam menjalankan tugasnya membawahi :

Unit Keuangan, Unit Akuntansi, Unit Rumah Tangga/Logistik Umum (Rumah Tangga Umum, Logistik Umum dan Transportasi), Unit House Keeping/Laundry, Unit IPSRS, Unit Kesling dan Unit Security

#### 6. Manajer HRD/Sekretariat dan Umum

##### Tugas Manajer HRD/Sekretariat

- a. Memimpin dan mengurus Rumah Sakit sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Dewan Direksi.
- b. Melaksanakan kebijakan operasional Rumah Sakit sesuai dengan tujuan, visi, misi, nilai, falsafah dan motto Rumah Sakit serta kebijakan umum yang ditetapkan Dewan Direksi.
- c. Mengusulkan rencana jangka panjang, rencana kerja tahunan, rencana anggaran penerimaan dan belanja tahunan, rencana pengembangan dan investasi serta lain-lain untuk disetujui Dewan Direksi.
- d. Melaksanakan rencana-rencana tersebut di atas yang sudah disetujui Dewan Direksi.
- e. Menjalankan dan bertanggung jawab atas semua fungsi manajemen HRD/Sekretariat dan Umum. Ia juga ikut bertanggung jawab

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(accountable) atas fungsi-fungsi yang dijalankan oleh staf HRD/Sekretariat dan Umum dalam rangka menjaga mutu layanan Rumah Sakit.

- f. Menyampaikan informasi sewaktu-waktu dan laporan pertanggungjawaban berkala tentang manajemen HRD/Sekretariat dan Umum kepada Direktur dan pihak-pihak lain yang berkepentingan sesuai dengan kewenangannya.
- g. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian pegawai bagian HRD dan Sekretariat dan Umum kepada Direktur sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan dan peraturan yang berlaku.
- h. Melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai Rumah Sakit sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- i. Memelihara dan mengelola asset Rumah Sakit.
- j. Memelihara lingkungan, sarana, perlengkapan dalam keadaan baik dan operasional demi kenyamanan dan keselamatan pasien, personil, dan pengunjung.
- k. Membina dan mengembangkan SDM dan menjaga agar mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan uraian jabatan masing-masing.
- l. Menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan 'stakeholder' internal dan eksternal.
- m. Membantu Direktur bertindak sebagai arbiter jika terjadi konflik antara stakeholder internal.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- n. Melakukan kegiatan korektif dan teguran terhadap karyawan Rumah Sakit jika terjadi pelanggaran.
- o. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan segala tindakannya kepada Direktur
- p. Memimpin seluruh personil Rumah Sakit yang dibawah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya.
- q. Menyelesaikan berbagai masalah teknis yang dibawah di Rumah Sakit dengan menggunakan berbagai sumber daya secara efektif dan efisien.
- r. Memberikan saran dan masukan kepada Direktur perihal kewajiban Rumah Sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan segala ketentuan umum yang berlaku, tindakan yang ditetapkan oleh komite-komite dan bagian lain di Rumah Sakit.
- s. Memelihara lingkungan, sarana, perlengkapan dalam keadaan baik dan operasional demi kenyamanan dan keselamatan pasien, personil, dan pengunjung.

Manajer HRD/Sekretariat dalam menjalankan tugasnya membawahi: Unit Administrasi Kepegawaian, Unit Diklat, Unit Legal dan Unit IT.

#### 7. Manajer Humas dan Marketing

Tugas Manajer Humas dan Marketing

- a. Memimpin dan mengurus Rumah Sakit sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Dewan Direksi.
- b. Melaksanakan kebijakan operasional Rumah Sakit sesuai dengan tujuan, visi, misi, nilai, falsafah dan motto Rumah Sakit serta kebijakan umum yang ditetapkan Dewan Direksi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Mengusulkan rencana jangka panjang, rencana kerja tahunan, rencana anggaran penerimaan dan belanja tahunan, rencana pengembangan dan investasi serta lain-lain untuk disetujui Dewan Direksi.
- d. Melaksanakan rencana-rencana tersebut di atas yang sudah disetujui Dewan Direksi.
- e. Menjalankan dan bertanggung jawab atas semua fungsi manajemen humas dan marketing. Ia juga ikut bertanggung jawab (accountable) atas fungsi-fungsi yang dijalankan oleh staf humas dan marketing dalam rangka menjaga mutu layanan RS.
- f. Menyampaikan informasi sewaktu-waktu dan laporan pertanggungjawaban berkala tentang manajemen humas dan marketing kepada Direktur dan pihak-pihak lain yang berkepentingan sesuai dengan kewenangannya.
- g. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian pegawai bagian humas dan marketing kepada Direktur sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan dan peraturan yang berlaku.
- h. Melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai Rumah Sakit sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- i. Memelihara dan mengelola asset Rumah Sakit.
- j. Memelihara lingkungan, sarana, perlengkapan dalam keadaan baik dan operasional demi kenyamanan dan keselamatan pasien, personil dan pengunjung.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- k. Membina dan mengembangkan SDM dan menjaga agar mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan uraian jabatan masing-masing.
- l. Menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan ‘stakeholder’ internal dan eksternal.
- m. Membantu Direktur bertindak sebagai arbiter jika terjadi konflik antara stakeholder internal.
- n. Melakukan kegiatan korektif dan teguran terhadap karyawan Rumah Sakit jika terjadi pelanggaran.
- o. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan segala tindakannya kepada Direktur
- p. Memimpin seluruh personil rumah sakit yang dibawah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya.
- q. Menyelesaikan berbagai masalah teknis yang dibawah di Rumah Sakit dengan menggunakan berbagai sumber daya secara efektif dan efisien.
- r. Memberikan saran dan masukan kepada Direktur perihal kewajiban Rumah Sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan segala ketentuan umum yang berlaku, tindakan yang ditetapkan oleh komite-komite dan bagian lain di rumah sakit.

Manajer Humas dan Marketing dalam menjalankan tugasnya membawahi:

Unit Marketing dan Unit Humas (Humas dan CSO).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center Provinsi Riau, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.
2. Burnout berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.
3. Motivasi Kerja dan Burnout berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Adapun pengaruhnya sebesar 96,8%. Sedangkan sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada pihak Manajemen Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center diharapkan dapat memperhatikan kepuasan kerja perawat Wanita, terutama pada kemampuan perawat agar selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tepat waktu serta memberikan sistem penghargaan dan prestasi kerja Perawat Wanita. Hal ini dapat



membuat Perawat Wanita akan selalu antusias dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

2. Kepada pihak Manajemen rumah sakit Pekanbaru Medical Center agar lebih memperhatikan Motivasi Kerja perawat wanita seperti jam pulang Perawat yang sesuai dengan jadwal kerja dan memberikan peringatan atau hukuman berupa sanksi kepada Perawat yang datang terlambat. Serta mengikutsertakan Perawat dalam melakukan pekerjaan seperti rapat atau dinas luar. Hal ini dapat meningkatkan Motivasi Kerja perawat wanita dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kepada pihak Manajemen Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center diharapkan agar lebih memperhatikan Burnout Perawat yang sering merasa tertekan dan cemas dalam melakukan tuntutan pekerjaan, ini dapat membuat Perawat Wanita kesulitan tidur atau mengalami gangguan tidur. Hal ini dapat mengakibatkan Perawat Wanita susah mengontrol emosi dikarenakan tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



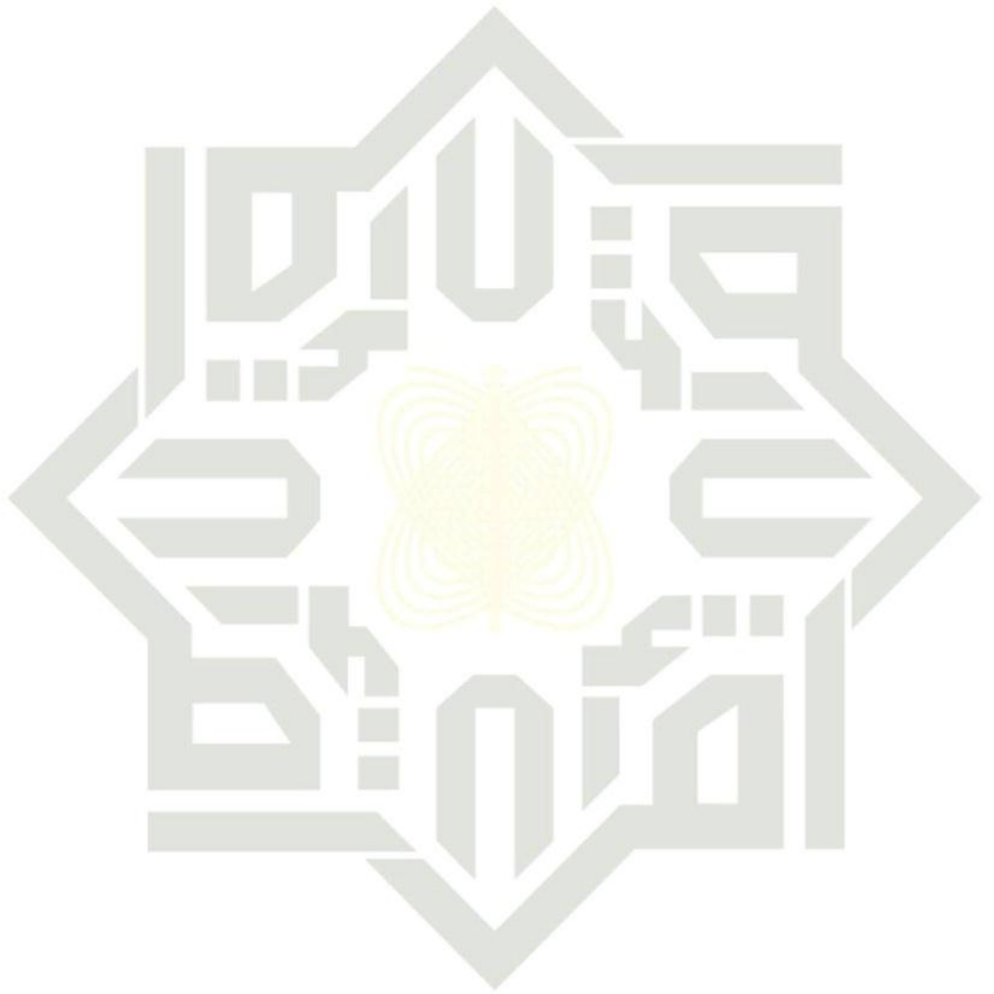


## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Teirjeimahan
- Alam, R. (2022). *Teori Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit Kampus.
- Elbadiyansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IRDH.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Henni Indriyani, Maharyani, Astuti Meflinda, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Integrasi*. Suska Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. A. . (2017). *Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Raden Roro Lia Chairina, M. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Zifatama Jawaara.
- Robbins, S.P., dan Timothy, A. J. (2015). *manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- S. Susca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida, Sukarman Purba, Fuadi Fuadi, Marisi Butarbutar, Hengki MP Simarmata, Muhammad Munsarif, H. P. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Salon, Lalu Muhammad, Syamsiar S. Russeng, dan I. T. (2020). *Manajemen Stress Kerja*. Depublish.



- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke 2*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widada, A. E. A. (2020). *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia*. PT Penerbit IPB Press.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LAMPIRAN 1****KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dalam melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengambil judul penelitian “**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PEKANBARU MEDICAL CENTER DI KOTA PEKANBARU**”. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kusioner penelitian ini. Saya ucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kusioner ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat saya,

Ivan Nugraha  
NIM. 11770113726

UIN SUSKA RIAU



## KUISIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PEKANBARU MEDICAL CENTER DI KOTA PEKANBARU

A. **No. Responden :** \_\_\_\_\_ (Diisi oleh peneliti)

Tangga/Bulan/Tahun : \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/2022

Petunjuk Pengisian : Jawablah pernyataan berikut ini dengan mengisi jawaban pada titik-titik yang disediakan atau dengan memberikan tanda cek (✓) pada kotak jawaban yang telah disediakan. Jawablah pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan sejujurnya. Kuisisioner ini hanya dipergunakan untuk bahan penelitian semata.

Keterangan :

Kode	Kriteria	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

B. **Identitas Responden**

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :

- Laki-laki  
 Perempuan

Umur

- < 25 tahun  
 25-35 tahun  
 > 35 tahun

No. HP : \_\_\_\_\_

Lama Bekerja :

- 1 tahun kebawah

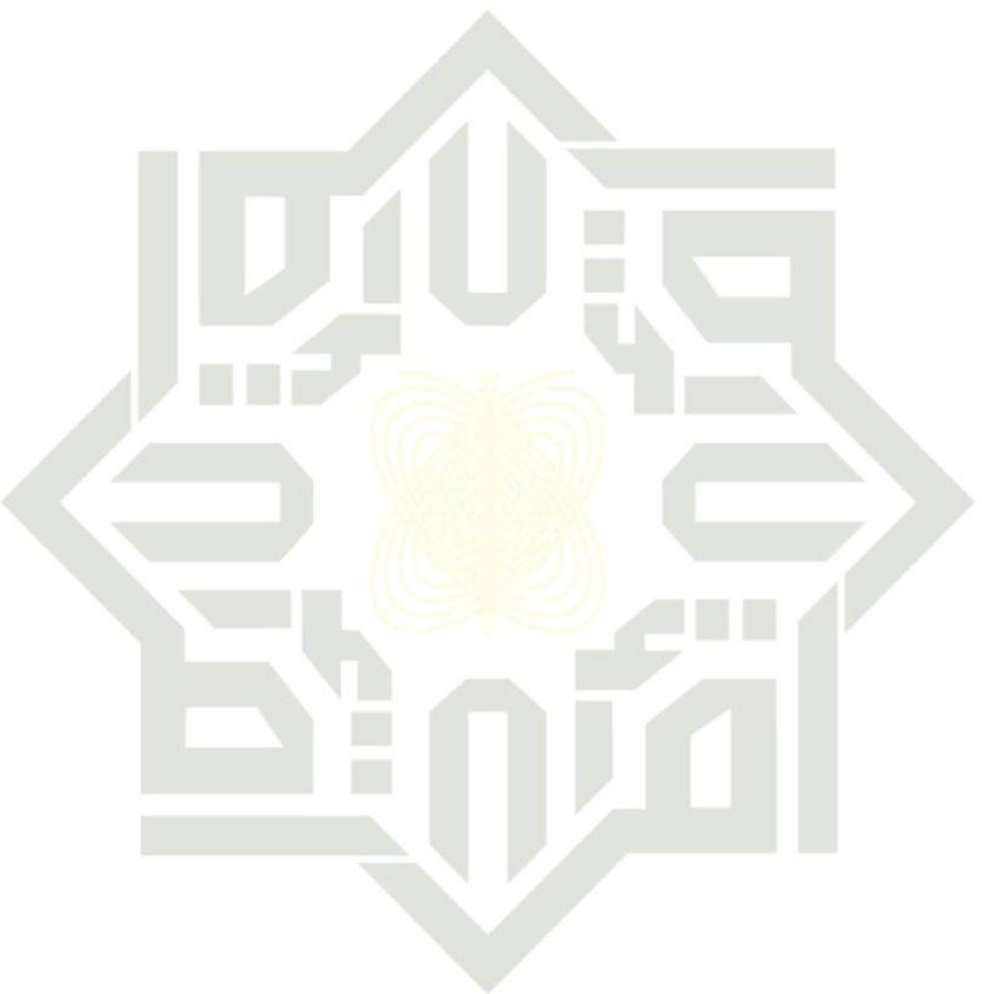
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- 1-3 tahun
  - 3-5 tahun
  - 5 tahun keatas

Jabatan : \_\_\_\_\_

Pendidikan Terakhir :

- SMA/SMK
- Diploma III
- S1
- S2

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**C. Pernyataan Kuisisioner**

**1. Motivasi Kerja (X1)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Saya memiliki lingkungan kerja yang bersih					
3	Saya memiliki lingkungan kerja yang aman					
4	Saya bekerja untuk memperluas jaringan pekerjaan					
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan					
7	Saya bekerja untuk mendapatkan jabatan tertentu					
8	Saya bekerja untuk meningkatkan potensi diri sendiri					
9	Saya akan merasa bangga jika mendapatkan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar					
10	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri					

**2. Burnout (X2)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya sering merasa lelah dengan tuntutan pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya merasa emosi ketika tidak bisa mengatasi tuntutan dari pekerjaan yang sedang saya kerjakan					
3	Saya merasakan pekerjaan yang saya lakukan tidak terlalu memiliki nilai yang berarti					
4	Saya merasa kurang memiliki motivasi dalam bekerja sehingga saya memiliki kinerja yang tidak terlalu bagus					
5	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari ditempat					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja					
Saya mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan dan bersikap sinis terhadap rekan kerja					

**3. Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti					
3	Saya dapat memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan					
4	Saya dapat menghasilkan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan					
5	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya terima					
6	Saya bisa menjaga sarana dan prasarana yang disediakan ditempat kerja					
7	Saya bisa bekerja dengan baik bersama tim					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan siapapun					





LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

Responden	Motivasi Kerja										Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
44	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
51	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
52	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
53	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
54	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
55	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45
56	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45
57	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45
58	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45
59	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45
60	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
61	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
62	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
63	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
64	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
65	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
66	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
67	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
68	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
69	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
70	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	35
86	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	35
87	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	35
88	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	35
89	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	35

Responden	<i>Burnout</i>						Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	5	5	30



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	5	5	4	29
44	5	5	5	5	5	4	29
45	5	5	5	5	5	4	29
46	5	5	5	5	5	4	29
47	5	5	5	5	5	4	29
48	5	5	5	5	5	4	29
49	5	5	5	5	5	4	29
50	5	5	5	5	5	4	29
51	5	5	5	4	5	4	28
52	5	5	5	4	5	4	28
53	5	5	5	4	5	4	28
54	5	5	5	4	5	4	28
55	5	5	5	4	5	4	28
56	5	5	5	4	5	4	28
57	5	5	5	4	5	4	28
58	5	5	5	4	5	4	28
59	5	5	5	4	5	4	28
60	5	5	4	4	5	4	27
61	4	5	4	4	5	4	26
62	4	5	4	4	5	4	26
63	4	5	4	4	5	4	26
64	4	5	4	4	5	4	26
65	4	5	4	4	5	4	26
66	4	5	4	4	5	4	26
67	4	5	4	4	5	4	26
68	4	5	4	4	5	4	26
69	4	5	4	4	5	4	26
70	4	4	4	4	5	4	25
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	4	4	4	4	24

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	5	5	5	5	5	5	5	4	39
49	5	5	5	5	5	5	5	4	39
50	5	5	5	5	5	5	5	4	39
51	5	5	5	4	5	5	4	4	37
52	5	5	5	4	5	5	4	4	37
53	5	5	5	4	5	5	4	4	37
54	5	5	5	4	5	5	4	4	37
55	5	5	5	4	5	5	4	4	37
56	5	5	4	4	5	5	4	4	36
57	5	5	4	4	5	5	4	4	36
58	5	5	4	4	5	5	4	4	36
59	5	5	4	4	5	5	4	4	36
60	5	5	4	4	5	4	4	4	35
61	5	4	4	4	4	4	4	4	33
62	5	4	4	4	4	4	4	4	33
63	5	4	4	4	4	4	4	4	33
64	5	4	4	4	4	4	4	4	33
65	5	4	4	4	4	4	4	4	33
66	5	4	4	4	4	4	4	4	33
67	5	4	4	4	4	4	4	4	33
68	5	4	4	4	4	4	4	4	33
69	5	4	4	4	4	4	4	4	33
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	4	4	4	2	4	4	3	4	29
85	4	4	4	2	4	4	3	4	29
86	4	4	4	2	4	4	3	4	29
87	4	4	4	2	4	4	3	4	29
88	4	4	4	2	4	4	3	4	29
89	4	4	4	2	4	4	3	4	29

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN 3

HASIL UJI DATA MENGGUNAKAN SPSS VERSI 23

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	,783**	,665*	,742*	,796*	1,000*	,725*	,941*	,783**	,709*	,946*
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.2 Pearson Correlation	,783**	1	,749*	,628*	,975*	,783**	,614*	,838*	1,000*	,600*	,905*
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.3 Pearson Correlation	,665**	,749**	1	,838*	,731*	,665**	,460*	,707*	,749**	,450*	,805*
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.4 Pearson Correlation	,742**	,628**	,838*	1	,612*	,742**	,386*	,777*	,628**	,377*	,794*
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.5 Pearson Correlation	,796**	,975**	,731*	,612*	1	,796**	,630*	,853*	,975**	,616*	,906*
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.6 Pearson Correlation	1,000*	,783**	,665*	,742*	,796*	1	,725*	,941*	,783**	,709*	,946*
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.7 Pearson Correlation	,725**	,614**	,460*	,386*	,630*	,725**	1	,662*	,614**	,977*	,771*
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.8 Pearson Correlation	,941**	,838**	,707*	,777*	,853*	,941**	,662*	1	,838**	,647*	,951*
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.9	Pearson Correlation	,783**	1,000*	,749*	,628*	,975*	,783**	,614*	,838*	1	,600*	,905*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.10	Pearson Correlation	,709**	,600**	,450*	,377*	,616*	,709**	,977*	,647*	,600**	1	,759*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Total	Pearson Correlation	,946**	,905**	,805*	,794*	,906*	,946**	,771*	,951*	,905**	,759*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	89	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	10

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**2. Variabel *Burnout***

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1 Pearson Correlation	1	,771	,918	,930	,853	,538	,956
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	89	89	89	89	89	89	89
X2.2 Pearson Correlation	,771	1	,823	,704	,908	,509	,863
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	89	89	89	89	89	89	89
X2.3 Pearson Correlation	,918	,823	1	,856	,882	,618	,958
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	89	89	89	89	89	89	89
X2.4 Pearson Correlation	,930	,704	,856	1	,793	,667	,943
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	89	89	89	89	89	89	89
X2.5 Pearson Correlation	,853	,908	,882	,793	1	,462	,915
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	89	89	89	89	89	89	89
X2.6 Pearson Correlation	,538	,509	,618	,667	,462	1	,688
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	89	89	89	89	89	89	89
Total Pearson Correlation	,956	,863	,958	,943	,915	,688	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	89	89	89	89	89	89	89

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	89	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	6



3. Variabel Kinerja (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
Y1 Pearson Correlation	1	,774**	,683**	,685**	,774**	,754**	,688**	,568**	,804**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y2 Pearson Correlation	,774**	1	,884**	,724**	1,000**	,975**	,785**	,734**	,932**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y3 Pearson Correlation	,683**	,884**	1	,760**	,884**	,906**	,849**	,830**	,931**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y4 Pearson Correlation	,685**	,724**	,760**	1	,724**	,730**	,971**	,751**	,900**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y5 Pearson Correlation	,774**	1,000**	,884**	,724**	1	,975**	,785**	,734**	,932**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y6 Pearson Correlation	,754**	,975**	,906**	,730**	,975**	1	,797**	,753**	,936**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y7 Pearson Correlation	,688**	,785**	,849**	,971**	,785**	,797**	1	,861**	,947**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y8 Pearson Correlation	,568**	,734**	,830**	,751**	,734**	,753**	,861**	1	,863**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Total Pearson Correlation	,804**	,932**	,931**	,900**	,932**	,936**	,947**	,863**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

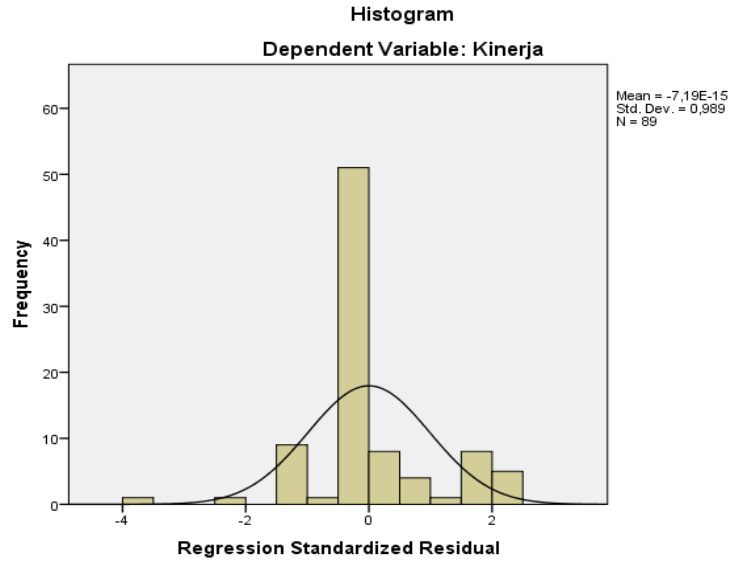
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	8

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### a. Uji Normalitas Histogram



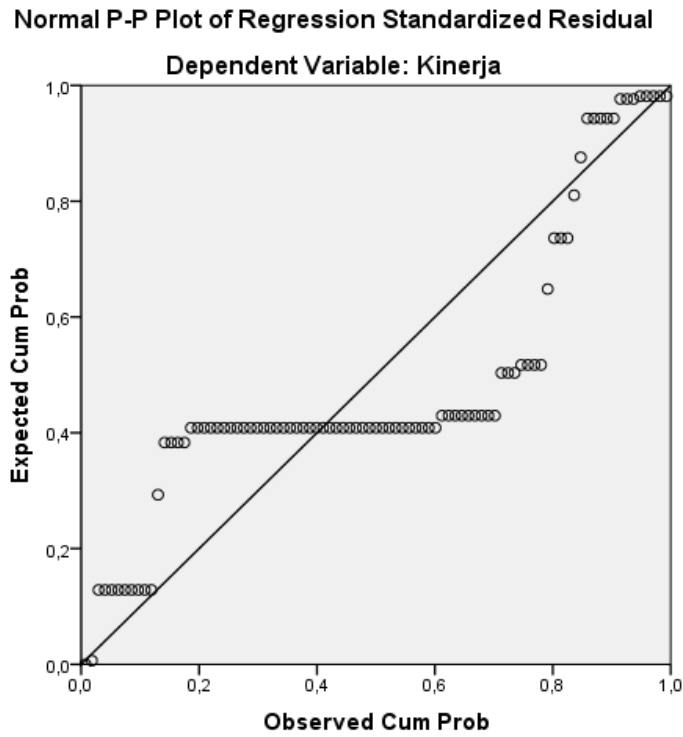
### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Uji Normalitas P-P Plot



**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,027	,823		-,032	,974		
	Motivasi Kerja	,765	,050	,928	15,296	,000	,098	10,214
	Burnout	,064	,065	,060	,983	,328	,098	10,214

a. Dependent Variable: Kinerja

**Uji Autokorelasi, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,984 <sup>a</sup>	,969	,968	,689	,765

a. Predictors: (Constant), Burnout, Motivasi Kerja

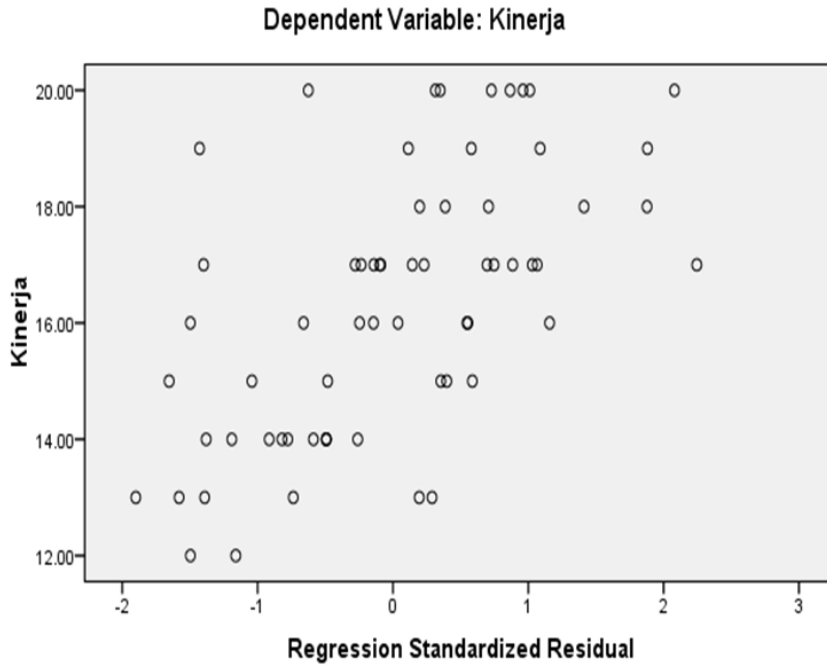
b. Dependent Variable: Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Heterokedastisitas



Analisis Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,027	,823		-,032	,974		
	Motivasi Kerja	,765	,050	,928	15,296	,000	,098	10,214
	Burnout	,064	,065	,060	,983	,328	,098	10,214

a. Dependent Variable: Kinerja



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Uji Hipotesis**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,027	,823		-,032	,974		
	Motivasi Kerja	,765	,050	,928	15,296	,000	,098	10,214
	Burnout	,064	,065	,060	,983	,328	,098	10,214

a. Dependent Variable: Kinerja

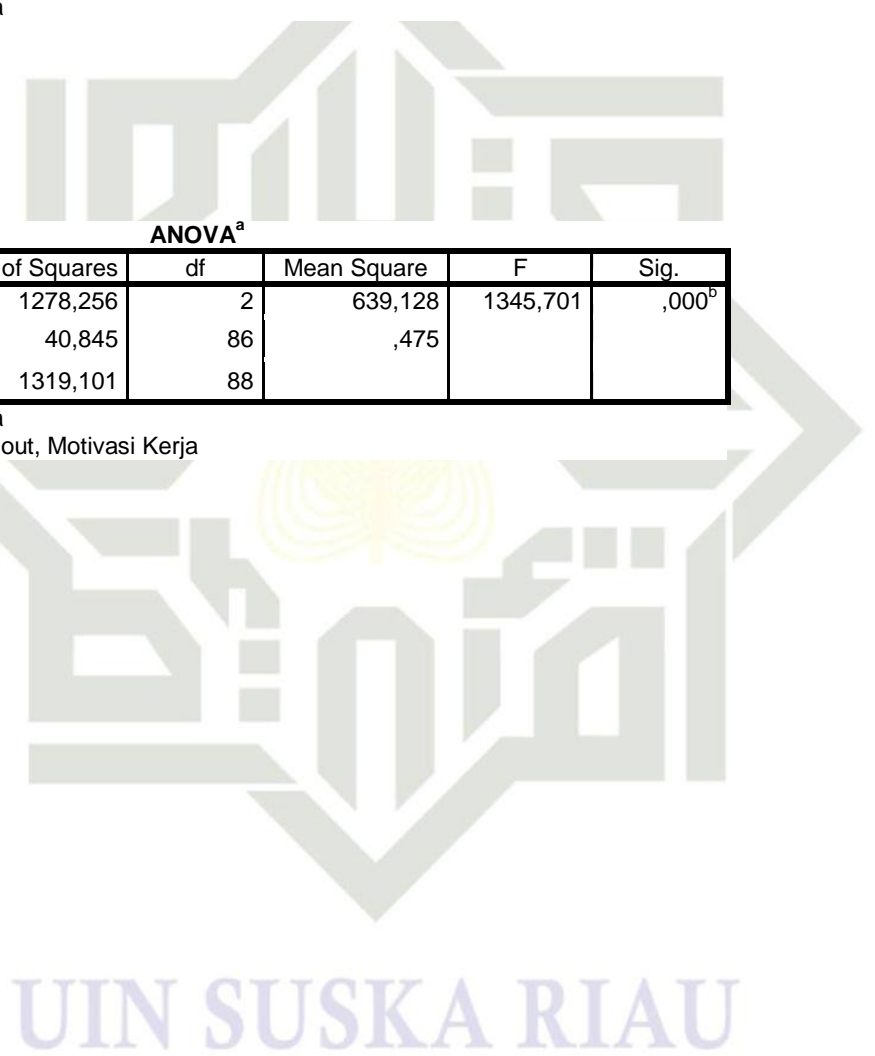
**Uji Simultan F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1278,256	2	639,128	1345,701	,000 <sup>b</sup>
	Residual	40,845	86	,475		
	Total	1319,101	88			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Burnout, Motivasi Kerja



UIN SUSKA RIAU



## BIOGRAFI PENULIS

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



**Ivan Nugraha**, lahir di Pekanbaru pada 03 Desember 1998. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Alfian Sulaimi dan Ibu Enggreini Bahar. Penulis mengawali pendidikan di TK Raudhah Pekanbaru. Kemudian melanjutkan pendidikan ke SDN 29 Pekanbaru, SMPN 5 Pekanbaru, kemudian melanjutkan pendidikan ke SMAN 11 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2017, penulis diterima melalui jalur Mandiri di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan Manajemen S1 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhirnya pada hari Kamis 19 Juni 2024 di Munaqasah dalam sidang Ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan dinyatakan LULUS dengan judul Skripsi "**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center di Kota Pekanbaru**" dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.