

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

The Effect Of Burnout and Work Stress On Employee Work Motivation At The Tembilahan Hulu

¹Dania Fitri*, ²Agus Maulana, ³Yaswar Aprilian

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri

^{1,2,3}Jl. H.R. Soebrantas, Indragiri Hilir, Riau, Indonesia

*e-mail: daniafitri34@gmail.com, agustus17maulana@gmail.com, yaswartbh18@gmail.com

(received: 02 Juli 2026, revised: 15 Juli 2026, accepted: 28 Juli 2026)

Abstrak

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

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

Abstract

This study aims to analyze the effect of *Burnout* and Work Stress on employee Work Motivation at the Tembilahan Hulu Community Health Center using a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The population consisted of 115 employees, including doctors, nurses, midwives, laboratory staff, administrative staff, and other supporting personnel, and all of them were used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and processed using SPSS 25. The results show that partially, *Burnout* has a positive and significant effect on Work Motivation with a t-value of 5.633 (sig. 0.000 < 0.05), while Work Stress has a negative and significant effect with a t-value of -4.521 (sig. 0.000 < 0.05). Simultaneously, *Burnout* and Work Stress also have a significant effect on Work Motivation with an F-value of 16.781 (sig. 0.000 < 0.05). Therefore, it can be concluded that both variables significantly influence employee work motivation.

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

1 Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. karyawan menjadi penggerak utama, pengambil keputusan, dan penentu kebijakan jangka panjang. SDM yang kompeten dan kompetitif menjadi dasar utama untuk menjalankan semua fungsi organisasi, sumber daya lain seperti modal, teknologi, dan sistem manajemen tidak akan berjalan secara optimal, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik dan berkelanjutan menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mampu menyesuaikan perubahan, dan bersaing di era global saat ini. Sejalan dengan pendapat Maulana, A. (2021) Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi sehingga perlu dikelola dan

dikembangkan secara berkelanjutan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi [1].

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

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

Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis bagaimana *burnout* dan stres kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai pentingnya kondisi psikologis pegawai dalam menunjang kualitas kinerja, khususnya di lingkungan pelayanan kesehatan. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen puskesmas dalam merumuskan kebijakan yang mampu menurunkan tingkat *burnout* dan stres kerja serta mendorong peningkatan motivasi kerja, sehingga kualitas layanan kepada masyarakat dapat semakin optimal.

2 Tinjauan Literatur

a. *Burnout*

Burnout merupakan isu krusial dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pelayanan publik dan kesehatan. Menurut World Health Organization (2020) *burnout* diartikan sebagai suatu sindrom yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan yang tidak berhasil dikelola dengan baik [2]. Kondisi ini ditandai dengan menurunnya energi, timbulnya perasaan menjauh secara emosional dari pekerjaan, serta berkurangnya efektivitas dalam menjalankan tugas profesional.

Menurut Puji Melasi (2023) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi *burnout* seseorang, yaitu individu, organisasi, dan lingkungan kerja [3].

a). Faktor individu

Faktor individu memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat *burnout* seseorang. Menurut Widyaningrum, Junita, dan Ardiani (2023), faktor individu terdapat beberapa mencakup karakteristik demografis, kepribadian, kondisi fisik dan mental, serta kemampuan pengaturan diri. Keempat aspek tersebut berkaitan dengan kondisi pribadi dan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap tingkat *burnout* [4].

b). Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi dukungan dari manajemen, pembagian beban kerja yang proporsional, dan kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan (Asruni dan Neisya Saliza Gifariani 2021) [5]

c). Faktor lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi signifikan terhadap timbulnya *burnout* di lingkungan kerja. Faktor ini meliputi beban kerja yang berlebihan, konflik peran, kurangnya dukungan sosial, tekanan waktu, lingkungan kerja yang tidak mendukung

Burnout Assessment Tool (BAT) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Desart, dan De Witte (2020). Merupakan alat ukur *burnout* terbaru yang telah divalidasi secara ilmiah. BAT mengukur berdasarkan lima dimensi utama, yaitu:[6]

- Kelelahan (*Exhaustion*)
- Jarak mental (*Mental distance*)
- Gangguan kognitif (*Cognitive impairment*)
- Gangguan emosional (*Emotional impairment*)
- Distress psikologis (*Psychological distress*)

b. Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika seseorang merasa tidak mampu memenuhi tekanan yang berasal dari pekerjaan yang dihadapi. Menurut Sugiarto dan Nanda (2020), stres kerja timbul ketika beban pekerjaan yang tinggi tidak sebanding dengan kapasitas fisik dan mental karyawan. Kondisi ini dapat mengakibatkan tekanan yang berdampak pada motivasi, kinerja, serta tingkat kepuasan kerja [7].

Menurut Robbins dalam Guridno et al (2021), terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan acuan untuk memahami penyebab stres kerja akibat pekerjaan, yaitu meliputi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan [8]

a) Faktor individu

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

b) Faktor organisasi

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

c) Faktor lingkungan

Ada beberapa indikator dari faktor lingkungan yang mendukung terjadinya stres yaitu perubahan kondisi ekonomi, ketidakpastian politik, perkembangan teknologi, dan ancaman terorisme

Menurut Ekawarna (2018), stres kerja merupakan bentuk tekanan psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Kondisi ini mengganggu keseimbangan fisik dan mental, serta dapat berdampak pada cara berpikir, emosi, dan perilaku karyawan di tempat kerja. Ekawarna menjelaskan bahwa stres kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu: [9]

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

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua komponen utama, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Berdasarkan hasil penelitian Umpung et al. (2020), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua komponen utama yaitu: [10]

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

Menurut Suryani (2018) motivasi kerja dapat dinilai melalui jumlah aspek yang menggambarkan dorongan dari dalam diri individu maupun pengaruh dari lingkungan eksternal dalam bekerja. Indikator tersebut meliputi : [11]

- a. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu keinginan seseorang untuk mencapai hasil kerja terbaik dan memperoleh pengakuan atas keberhasilannya.
- b. Rasa tanggung jawab terhadap tugas, yakni kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri, disiplin, tepat waktu.

- c. Pemberian penghargaan atas hasil kerja keras, yang menunjukkan sejauh mana usaha pegawai dihargai dan diakui oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusinya.
- d. Kesempatan untuk berkembang, yaitu peluang yang diberikan organisasi bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengembangan karier melalui pengalaman kerja.
- e. Kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung, yaitu mencakup kenyamanan, keamanan, serta suasana kerja yang positif dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

3 Metode Penelitian

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

Menurut jenis datanya penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan pendekatan angka sebagai dasar analisis. Metode kuantitatif sering disebut positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan studi deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Nassaji (2015), penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang suatu fenomena melalui penggambaran dan pengelompokan karakteristik yang ada.[12]

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Tembilahan Hulu, Kecamatan Tembilahan Hulu, Kabupaten Indragiri Hilir, yang berlokasi di Jalan Sederhana, Tembilahan Hulu. Fokus penelitian ini mencakup dua variabel independen, yaitu *burnout* dan stres kerja, serta satu variabel dependen, yaitu motivasi kerja. Waktu pelaksanaan penelitian dan proses pengumpulan data adalah selama lima bulan, dimulai dari bulan Oktober 2025 sampai dengan Juli 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu sebanyak 115 orang yang terdiri dari dokter, perawat, bidan, tenaga laboratorium, staf administrasi, serta tenaga pendukung lainnya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Sensus (sampling jenuh). Populasi penelitian berjumlah 115 pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2019), sensus adalah teknik penentuan sampel yang melibatkan semua anggota populasi tanpa adanya pengecualian

Dilihat dari cara atau teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode kuisisioner (angket). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Data dikumpulkan dengan memberikan pertanyaan secara langsung atau kuisisioner kepada para responden yaitu Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu. Menurut Sugiyono (2019), analisis data merupakan proses yang sistematis dan logis untuk mengolah dan menata seluruh data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber, baik melalui wawancara, observasi, dokumentasi, maupun kuisisioner [13]. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) adalah sebuah perangkat lunak atau program aplikasi komputer yang dirancang khusus untuk melakukan analisis data statistik. Awalnya dikembangkan untuk kalangan peneliti di bidang ilmu-ilmu sosial, namun kini penggunaannya telah meluas ke berbagai disiplin ilmu seperti kesehatan, pendidikan, pemasaran, dan riset bisnis. SPSS berfungsi sebagai alat bantu yang sangat powerful untuk mengolah data mentah yang diperoleh dari kuisisioner, observasi, atau eksperimen menjadi informasi statistik yang siap disajikan dan diinterpretasi. Uji yang digunakan adalah uji asuksi klasik (uji validitas, uji realnilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji determinasi R, uji parsial t dan uji simultan f).

4 Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai profil subjek penelitian yang terlibat. Seluruh pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu yang berjumlah 115 orang dijadikan responden melalui teknik sensus. Penyajian karakteristik tersebut dimaksudkan untuk memperjelas konteks penelitian sehingga hasil analisis dapat ditafsirkan secara lebih tepat dan proporsional.

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

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

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

1. Uji Validitas

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

Hasil Uji Validitas *Burnout* (X1)

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

	X1.8	0.694	0,183	Valid
	X1.9	0.196	0,183	Valid
	X1.10	0.205	0,183	Valid

Sumber: Output SPSS 25(Diolah, 2026)

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

Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

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

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

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

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	Y1	0.608	0,183	Valid
	Y2	0.408	0,183	Valid
	Y3	0.485	0,183	Valid
	Y4	0.427	0,183	Valid
	Y5	0.484	0,183	Valid

variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
	Y6	0.573	0,183	Valid
	Y7	0.448	0,183	Valid
	Y8	0.499	0,183	Valid
	Y9	0.397	0,183	Valid
	Y10	0.463	0,183	Valid

Sumber: Output SPSS 25(Diolah, 2026)

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

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kusioner memiliki tingkat konsistensi apabila pengujian dilakukan berulang menggunakan instrumen yang sama. Suatu pernyataan dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila jawaban responden cenderung tetap konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan yang sama dapat dipertahankan. Menurut Ghozali (2016) dalam Diantanti et al., (2022), apabila nilai Cronbach's Alpha > 0.06, maka butir kusioner tersebut dinyatakan reliabel [14].

Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Output SPSS 25(Diolah, 2026)

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

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	2.43224005
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.063
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.032 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

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

Hasil Uji Monte Carlo

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

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode Monte Carlo menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,335, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dapat dinyatakan berdistribusi normal. Menurut Ghazali (2018), penggunaan Monte Carlo dalam pengujian statistik dapat menjadi alternatif ketika asumsi tertentu tidak sepenuhnya terpenuhi, sehingga hasil yang diperoleh lebih representatif [15].

b. Uji linearitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji linearitas X1 dan Y

ANOVA Table				
Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Motivasi Kerja <i>Burnout</i>	Between Groups	(Combined)	328.800	28	11.743	1.844	.017
		Linearity	79.011	1	79.011	12.407	.001
		Deviation from Linearity	249.789	27	9.251	1.453	.100
	Within Groups		547.687	86	6.368		
	Total		876.487	114			

Sumber: Output SPSS 25(Diolah, 2026)

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

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

Hasil Uji linearitas X2 dan Y

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

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

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

Hasil Uji linearitas Transformasi Data

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

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji heteroskedastisitas

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

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

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

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

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

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

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

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

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

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

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

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

b. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

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

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

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

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

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

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

c. Uji parsial (Uji t)

Hasil Uji t

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

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

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

1. Variabel *burnout* (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,633 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y).

Nilai koefisien regresi sebesar 0,372 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *burnout* akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,372 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Dengan demikian berarti **H1 diterima**

2. variabel stres kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar -4,521 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y). Nilai koefisien regresi sebesar -0,234 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan menurunkan motivasi kerja sebesar 0,234 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Dengan demikian **H2 diterima**.

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

- d. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F

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

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,781 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y). Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian **H3 diterima**.

5 Kesimpulan

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

- a. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami pegawai masih dapat mendorong pegawai untuk tetap menyelesaikan pekerjaan dan mempertahankan tanggung jawab kerja sehingga motivasi kerja tetap meningkat. Dengan demikian, *burnout* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai.
- b. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka motivasi kerja pegawai akan mengalami penurunan. Tekanan pekerjaan dan tuntutan kerja yang berlebihan dapat memengaruhi semangat serta dorongan pegawai dalam bekerja.
- c. *Burnout* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
- d. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa *burnout* dan stres kerja mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 23,1%, sedangkan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh faktor lain

diluar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

- e. Model penelitian yang digunakan telah terbukti valid dan reliabel. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *burnout*, stres kerja, dan motivasi kerja memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Referensi

- [1] A. Maulana, *Human capital*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI), 2021.
- [2] W. H. Organization, *Laboratory testing for 2019 novel coronavirus (2019-nCoV) in suspected human cases: Interim guidance, 17 January 2020*. World Health Organization, 2020.
- [3] C. D. W. Puji Melasil, "Literature Review Faktor Individu, Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kejadian Burnout Syndrome dan Kepuasan Kerja Perawat," *J. Manag. Bussines*, vol. 5, pp. 167–186, 2023, doi: <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.8182>.
- [4] D. A. Widyaningrum, A. Junita, and W. Ardiani, "Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi Dan Stres Kerja Pada Kecenderungan Pindah Kerja Dimoderasi Kejenuhan Kerja," *IDEI J. Ekon. Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 59–70, 2023, doi: 10.38076/ideijeb.v4i2.178.
- [5] Asruni and Neisya Saliza Gifariani, "Analisis Pengaruh Faktor Burnout Syndrome: Individual Effort Factors, OrganizaTY - JOUR T1 - Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability A1 - Schaufeli, Wilmar B A1 - Desart, Steffie A1 - De Witte, Hans JO - International journal ," *Kindai*, vol. 17, no. 1, pp. 137–141, 2021, doi: 10.35972/kindai.v17i1.574.
- [6] W. B. Schaufeli, S. Desart, and H. De Witte, "Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 17, no. 24, p. 9495, 2020.
- [7] A. Sugiarto and A. W. Nanda, "Stres kerja: pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan," *J. ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 9, no. 2, pp. 276–288, 2020.
- [8] S. P. Robbins and M. Coulter, "Manajemen, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P," *Jakarta: Erlangga*, 2016.
- [9] E. Ekawarna, "Manajemen konflik dan stres," 2018, *Bumi Aksara*.
- [10] F. D. Umpung, J. M. Pertiwi, G. Ester, and C. Korompis, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19," *Indones. J. Public Heal. Community Med.*, vol. 1, pp. 18–27, 2020.
- [11] N. L. Suryani, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 2, no. 1, pp. 92–108, 2018.
- [12] H. Nassaji, "Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis," 2015, *Sage Publications Sage UK: London, England*.
- [13] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta:Bandung.
- [14] N. P. Diantanti, F. D. Pradeta, and V. Natasya, "Pengaruh Harga dan Keragaman Produk Terhadap Keputusan Pembelian The Effect of Price and Product Diversity for Purchase Decisions," vol. 11, no. 2, pp. 73–80, 2022.
- [15] I. Ghozali, "Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23," 2018.