

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN *BURNOUT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUL MAAL WAT
TAMWIL (BMT) USAHA GABUNGAN TERPADU (UGT)
NUSANTARA CABANG BOTOLINGGO DAN BAITUL MAAL
WA TAMWIL (BMT) NUANSA UMMAT (NU) CABANG
CERMEE BONDOWOSO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :
Siti Nur Kamila
NIM : E20191018

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2023**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN *BURNOUT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUL MAAL WAT
TAMWIL (BMT) USAHA GABUNGAN TERPADU (UGT)
NUSANTARA CABANG BOTOLINGGO DAN BAITUL MAAL
WA TAMWIL (BMT) NUANSA UMMAT (NU) CABANG
CERMEE BONDOWOSO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

Siti Nur Kamila
NIM : E20191018

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Dosen Pembimbing :



Dr. Siti Maslohatin, S.E, M.M.
NIP. 197806122009122001

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN *BURNOUT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUL MAAL WAT
TAMWIL (BMT) USAHA GABUNGAN TERPADU (UGT)
NUSANTARA CABANG BOTOLINGGO DAN BAITUL MAAL
WA TAMWIL (BMT) NUANSA UMMAT (NU) CABANG
CERMEE BONDOWOSO**

SKRIPSI


Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Selasa
Tanggal : 12 Desember 2023

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Dr. H. Munir Is'adi, S.E., M.M.
NIP: 197506052011011002


Nadia Azalia Putri, M.M.
NUP:2004039402

Anggota:


1. Dr. Nur Ika Mauliyah, SE., M.AK. (

2. Dr. Siti Masrohatin, SE., MM. (




Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember




Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196812261996031001

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٣﴾

Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar.¹
(QS. Al-Baqoroh 153)



Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id

¹ Al-Qur'an, 2: 153.

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan penuh rasa syukur ini saya persembahkan kepada:

1. Pejuang Hebatku, Ayahanda Muhammad Hasin. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu surgaku, ibunda Sutik. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai di bangku perkuliahan, tapi semangat motivasi serta doa yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Keluarga besar yang sangat ingin melihat penulis sampai ke jenjang sarjana, beliau tak hentinya mengingatkan penulis untuk selalu rajin dan tekun selama menjalankan studi ini.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, serta Segala Puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat dan salam tetap tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Beserta Keluarga dan para Sahabat. Atas nikmat dan anugerah-Nya sehingga dapat terselesaikan skripsi ini dengan judul “*Analisis Pengaruh Motivasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso*”.

Terselesainya skripsi ini berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. Selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan jasa dan fasilitas yang memadai selama kuliah.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Prof. Dr. Khamdan Rifa’I, SE, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

5. Ana Pratiwi, M.S.A. Selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
6. Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing.
7. Pimpinan dan staf karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo yang telah memberikan perizinan dan membantu memberikan informasi dalam penelitian skripsi ini.
8. Pimpinan dan staf karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee yang telah memberikan perizinan dan membantu memberikan informasi dalam penelitian skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang telah membantu terselesaikannya penulisan hasil penelitian skripsi ini.

Demikian sedikit pengantar dari saya, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca sehingga skripsi ini menjadi sempurna di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan terutama bagi penulis.

Jember, Oktober 2023

Siti Nur Kamila
NIM. E20191018

ABSTRAK

Siti Nur Kamila, Siti Masrohatin, 2023: “ *Analisis Pengaruh Motivasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso*”.

Kata Kunci: Motivasi, *Burnout*, Kinerja Karyawan

Bagi sebuah organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting. Tidak mungkin satu organisasi akan terbentuk tanpa ada dukungan manusia. Keberlangsungan suatu organisasi amat tergantung dari manusia yang terlibat di dalamnya.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee Bondowoso? 2) Apakah ada pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan secara parsial di BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee Bondowoso? 3) Apakah ada pengaruh motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan secara simultan di BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee Bondowoso?

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee Bondowoso. 2) Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee Bondowoso. 3) Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee Bondowoso.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Tehnik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan tehnik sensus yang diikuti oleh 30 orang responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan alat uji regresi linier berganda dan uji hipotesis, pada penelitian ini menggunakan uji t , uji f dan uji determinasi.

Hasil penelitian tersebut memperoleh kesimpulan bahwa: 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee Bondowoso. 2) Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan secara parsial. *Burnout* memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee Bondowoso. 3) Pengaruh motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan secara simultan. Kedua variabel independen motivasi dan *burnout* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee Bondowoso.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Ruang Lingkup Penelitian	14
F. Definisi Operasional.....	15
G. Hipotesis.....	18
H. Sistematika Pembahasan	21
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	23

Digilib.uinkhas.ac.id A. Penelitian Terdahulu Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id 23

B. Kajian Teori.....	38
1. Motivasi	38
2. <i>Burnout</i>	42
3. Kinerja Karyawan	44
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	47
B. Populasi dan Sampel.....	47
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	48
D. Analisis Data.....	51
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	57
A. Gambaran Obyek Penelitian	57
B. Penyajian Data	69
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	76
D. Pembahasan.....	86
BAB V PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
1. Matrik Penelitian	
2. Surat Pernyataan Keaslian	
3. Surat Izin Penelitian	
4. Surat Selesai Penelitian	

5. Soal Kuesioner
6. Jurnal Kegiatan Penelitian
7. Rekapitulasi Jawaban Angket
8. Hasil Distribusi Frekuensi Responden
9. Hasil Uji Validitas
10. Hasil Uji Reliabilitas
11. Hasil Uji Asumsi Klasik
12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis
13. Dokumentasi Penelitian
14. Surat Keterangan Selesai Bimbingan
15. Surat Keterangan Lulus Plagiasi
16. Biodata Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

No Uraian	Hal.
1.1 Data prestasi yang di dapat di Baitu Maal Wat Tamwil (BMT) Kecamatan Botolinggo, Cermee, Klabang dan Bondowoso	9
1.2 Variabel dan indicator	15
2.1 Persamaa dan Perbedaan Dengan Peneliti Sebelumnya.....	34
3.1 Skor dan Angket Pertanyaan.....	50
3.2 Kategori Reliabelitas	52
4.1 Jenis Kelamin Responden	69
4.2 Peresentase Hasil Angket Pengaruh Motivasi dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.3 Hasil Penilaian Variabel Pengaruh Motivasi dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.4 Validitas Variabel Independen.....	77
4.5 Validitas Variabel Dependen	78
4.6 Uji Reliabelitas Instrumen Terhadap Variabel X dan Y	79
4.7 Hasil Tes Kolmogrov	81
4.8 Hassil Tes Linier	82
4.9 Persamaan Regresi Linier Berganda	83
4.10 Hasil Uji t	84
4.11 Hasil Uji f	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan	18
Gambar 4.1 Struktur Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo.....	59
Gambar 4.2 Struktur Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermeo	66
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	80

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bagi perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia dan termasuk faktor yang sangat penting. Tidak mungkin satu organisasi akan terbentuk tanpa ada dukungan manusia baik sebagai anggota maupun pengurunya. Bahkan tidak jarang keberlangsungan suatu organisasi amat tergantung dari manusia yang terlibat di dalamnya. Artinya maju atau mundurnya organisasi akan tampak dari keterampilan dan kinerja manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan dengan baik agar organisasi atau perusahaan tersebut dapat bekerja dengan efektif dan efisien khususnya pada penerapan prinsip syariahnya.² Seperti diketahui bahwa kemajuan pengembangan dan penerapan prinsip-prinsip syariah khususnya pada lembaga keuangan non bank pada sektor keuangan syariah sudah dikenal masyarakat Indonesia bahwa, perbankan syariah sudah mengalami peningkatan dan kemajuan.

Sektor keuangan syariah di Indonesia termasuk Industri Keuangan Non-Bank (IKNB) Syariah tumbuh cukup signifikan. Selama periode 5 (lima) tahun tersebut, IKNB Syariah yang terdiri atas sektor industri perasuransian syariah, pembiayaan syariah, penjaminan syariah, modal ventura syariah dan jasa keuangan syariah lainnya telah mengalami pertumbuhan rata-rata sebesar

Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id

² Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 15.

62,29% per tahun. Meskipun dalam 2 (dua) tahun terakhir terlihat tanda-tanda perlambatan tingkat pertumbuhan. IKNB Syariah akan terus berkembang dengan tingkat pertumbuhan yang tetap signifikan. Hal ini didasari pada masih tingginya potensi pasar IKNB Syariah yang belum tergarap dan antusiasme para pelaku IKNB untuk menjalankan kegiatan keuangan berdasarkan prinsip syariah.³

Adapun lembaga keuangan non bank dari lembaga keuangan mikro syariah, salah satunya adalah Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Baitul Maal Wat Tamwil atau dikenal dengan kata BMT mengandung dua arti, Baitul Mal dan Baitul Tamwil. Kata “maal” memiliki maksud aktivitas sosial, yaitu penghimpunan dan penyaluran ZIS (Zakat, Infak, dan Shodaqoh). Sedangkan untuk “tamwil” terkait aktivitas keuangan non profit. BMT tidak hanya berorientasi pada bidang bisnis komersial saja yang kekayaannya memusat hanya untuk kaum atas, justru pendistribusian harta merata secara adil terkhusus bagi kaum menengah kebawah. BMT termasuk dalam kategori lembaga terbanyak dibandingkan dengan lembaga keuangan berbasis syariah lainnya.⁴ Kehadiran lembaga keuangan mikro syariah yang bernama Baitul Maal wa Tamwil (BMT) dirasakan telah membawa manfaat finansial bagi masyarakat, terutama masyarakat kecil yang menolak riba, karena berorientasi pada ekonomi kerakyatan. Kehadiran BMT di satu sisi menjalankan misi

³ Trimulato T, “Perkembangan Industri Keuangan Non-Bank Syariah dan Inovasi Service Excellent di Tengah Pandemi Covid-19,” *Journal of Indonesian Sharia Economics* 1, no. 1(2022), 21–40.

⁴ Yasmin Afnan Solekha dkk., “Baitul Maal Wa Tamwil Sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syariah Pemberdaya Ekonomi Umat (Konsep dan Teori),” *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking* 1, no. 1 (24 Mei 2021): 44–58, <https://doi.org/10.28918/velocity.v1i1.3647>.

ekonomi syariah dan di sisi lain mengemban tugas ekonomi kerakyatan dengan meningkatkan ekonomi mikro, itulah sebabnya perkembangan BMT sangat pesat di tengah perkembangan lembaga keuangan mikro konvensional lainnya.

Perkembangan regulasi yang mengatur legalitas kelembagaan dan operasional BMT terbilang lambat. Hingga saat ini, belum ada aturan hukum yang secara khusus mengatur tentang BMT. Pada awal lahirnya, BMT memilih badan hukum koperasi sebagai badan hukumnya dan sering disebut dengan koperasi jasa keuangan syariah (KJKS). Oleh karena itu BMT tunduk pada aturan perkoperasian, yaitu Undang-Undang No.25 Tahun 1992 tentang Koperasi dan KEPMEN Nomor 91/KEP/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Aturan hukum tersebut selanjutnya dijabarkan dalam Petunjuk Pelaksanaan (JUKLAK) dan Petunjuk Teknis (JUKNIS) serta Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Operasional Manajemen (SOM) yang tunduk pada PERMEN Nomor 352/PER/M.KUKM/X/2007 tentang Pedoman standar Operasional Manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Unit Usaha Jasa Keuangan Syariah.⁵

Namun Undang-Undang No.1 tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro (LKM) secara eksplisit disebutkan bahwa BMT merupakan bagian dari lembaga keuangan mikro yang diatur dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Ketentuan ini termaktub dalam Pasal 39, di mana pada saat Undang-

⁵ Ainul Yaqin, "Fungsi Sosial Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pasca UU No 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro," *Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah* 3, no. 2 (5 November 2021): 146–63, <https://doi.org/10.24090/mabsya.v3i2.5597>.

Undang ini mulai berlaku, Bank Desa, Lumbung Desa, Bank Pasar, Bank Pegawai, Badan Kredit Desa (BKD), Badan Kredit Kecamatan (BKK), Kredit Usaha Rakyat Kecil (KURK), Lembaga Perkreditan Kecamatan (LPK), Bank Karya Produksi Desa (BKPD), Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP), Baitul Maal wa Tamwil (BMT), Baitul Tamwil Muhammadiyah (BTM), dan/atau lembaga-lembaga lainnya yang dipersamakan dengan itu tetap dapat beroperasi sampai dengan 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini berlaku. Lembaga-lembaga keuangan mikro tersebut wajib memperoleh izin usaha dari Otoritas Jasa Keuangan. Dengan demikian, dari ketentuan Pasal tersebut, maka BMT dapat berkedudukan sebagai bagian dari Lembaga Keuangan Bukan Bank yang tergolong sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syariah.⁶ Adapun indikator lain yang mempengaruhi lembaga keuangan mikro syariah khususnya BMT yakni tentang permasalahan yang dihadapi tentang tenaga kerjanya salah satunya adalah motivasi dan *Burnout*.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif

⁶ Novita Dewi Masyithoh, "Analisis Normatif Undang-Undang no. 1 tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan mikro (lkm) atas status Badan Hukum dan Pengawasan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)," *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 5, no. 2 (31 Oktober 2014): 17–36, <https://doi.org/10.21580/economica.2014.5.2.768>.

terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.⁷

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik.⁸ Motivasi juga berpengaruh penting untuk mencegah permasalahan yang dihadapi oleh karyawan salah satunya yakni stres kerja (*Burnout*).

Burnout merupakan sindrom psikologis yang melibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi yang terjadi di antara berbagai profesional yang bekerja dengan orang lain dalam situasi yang menantang. Berdasarkan Al-Qur'an tentang *Burnout* terdapat pada surat QS. Yunus yang artinya Ingatlah, Sesungguhnya wali-wali Allah itu, tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati.⁹ Dalam pandangan Maslach, *burnout* merusak perawatan dan perhatian

⁷ I Putu Surya Bagiada, , I Gusti Salit Ketut Netra, " Pengaruh stres kerja, Burnout dan Motivasi kerja terhadap kinerja perawat rsd mangusada kabupaten badung," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* ,8.5 ,(2019): 493-524.

⁸ Hasrudy Tanjung, " Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 15, No. 01,(April, 2015):29.

⁹ Al-Qur'an 10:62

profesional yang diberikan kepada klien profesional layanan manusia.¹⁰ *Burnout* adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari interpersonal stressors dalam pekerjaan. *Burnout* akan berdampak negative pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* karyawan. Semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal, kejenuhan kerja (*burnout*) itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya dan memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah.¹¹

Beberapa peneliti mengaitkan *burnout* dengan beragam masalah kesehatan mental dan fisik, keburukan rumah tangga dan hubungan sosial meningkatnya pergantian dan ketidak hadirannya. Kejenuhan kerja (*Burnout*) merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum. Gejala khusus pada kejenuhan kerja ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme,

¹⁰Arif Fauzan Arwadi, "Hubungan antara tipe Motivasi dengan kejadian Burnout pada Mahasiswa Stambuk 2018 di masa Transisi dari Pendidikan pre Klinik ke Klinik di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara," (3 February 2023):9.

¹¹ Nyoman Adinda Adnyaswari, "Pengaruh dukungan Sosial Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan perawat Inap KSUP Sanglah", *E-jurnal Manajemen Unud*, no .5 (2017):2474-2500.

kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, absen, dan sakit. Dan menyebabkan turunya kinerja karyawan yang berpengaruh pada perusahaan.¹²

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan salah satu alat ukur kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Ayat 97 surat “An-Nahl” Al-Qur’an menjelaskan tentang kinerja karyawan.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS An-Nahl 97).¹³

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa Maksud dalam Al-Qur’an Surat An-Nahl Ayat 97 yang isinya, di dalam dunia pekerjaan seorang Karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Kinerja dari karyawan yang meningkat dapat dipastikan akan mempengaruhi pendapatan, yaitu pendapatan dari perusahaan juga pasti meningkat.¹⁴ Peningkatan kinerja karyawan bisa dilakukan dari berbagai sisi.

¹² Puspa Ayu Maharani dan Akde Triyoga, "Kejenuhan Kerja (*Brunout*) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan", *Jurnal STIKES*, no.2.(2019):5-13.

¹³ Al-Qur’an, 19.97

¹⁴ T.Hanny Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE,2006) 43.

Kinerja itu sendiri ialah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan kemampuan kerja karyawan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.¹⁵

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo merupakan salah satu BMT yang Maju dan memiliki banyak prestasi khususnya di daerah Botolinggo Bondowoso, selain memiliki semangat anggota yang tinggi, BMT tersebut sudah membuka 9 kantor, yakni ; 1 Kantor cabang, 1 kantor kas, dan 7 Capem diwilayah Bondowoso. Diantaranya terdapat di Pujer, Sukosari, Tamanan, Cerme, Grujugan, dan Bondowoso kota.¹⁶

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cerme merupakan cabang berprestasi hingga cabang lama berprestasi karena sejak didirikan tahun 2018, BMT NU Cabang Cerme sudah menunjukkan

¹⁵ I Putu Surya Bagiada, I Gusti Salit Ketut Netra, "Pengaruh stres kerja, Burnout dan Motivasi kerja terhadap kinerja perawat rsd mangusada kabupaten badung," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* ,8.5 ,(2019): 493-524.

¹⁶ Mustofa, diwawancarai oleh Siti Nur Kamila, Bondowoso, 20 november 2022.

performa terbaiknya. Hal tersebut dibenarkan oleh Moh Nur Kafi, manajer area Bondowoso. BMT tersebut memiliki satu kantor yang bertempat di kecamatan cermee, meskipun tidak memiliki cabang tetapi hampir seluruh masyarakat cermee percaya akan kinerja karyawan BMT NU Cermee .¹⁷

Penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti, terdapat fenomena yang terjadi di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso, tentang kinerja karyawannya yaitu, timbulnya *Burnout* dalam diri karyawan menyebabkan kurangnya motivasi untuk berprestasi. Salah satu faktor adanya tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan waktu yang diberikan sangat terbatas, karyawan juga cenderung kewalahan dalam pekerjaannya di karenakan kebanyakan karyawan di sana selain bekerja di BMT juga memiliki usaha tambahan di luar pekerjaan sehingga menyebabkan stres dalam bekerja dan cenderung menunda pekerjaan

.¹⁸

Tabel. 1.1
Data Prestasi BMT Di Kecamatan Botolinggo, Cerme, Klabang dan Prajekan Bondowoso

No	Nama BMT	Jumlah Karyawan	Perestasi Kinerja
1.	Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo	15 Orang	1. ROE (<i>Return on equity</i>) terbaik kelas A 2017. 2. Kesehatan keuangan terbaik kelas A 2017. 3. Kesehatan terbaik dengan kategori B 2019 4. Kedisiplinan dan

¹⁷ Mahfud Siddik, diwawancarai oleh Siti Nur Kamila, Bondowoso, 10 Agustus 2023.

¹⁸ Amin Hibsa, diwawancarai oleh Siti Nur Kamila, Bondowoso, 20 november 2022.

			Kesehatan terbaik 2020. 5. Kepatuhan terbaik Se BMT UGT Nusantara 2022.
2.	Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee	15 Orang	1. Cabang terbaik terbaik area Jember, Bondowoso, dan Lumajang di RAT Cabang 2019. 2. Cabang baru berprestasi di ajang BMT NU Award 2019. 3. Cabang terbaik se-area Bondowoso di RAT Cabang 2020.
3.	Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Maslahah Klabang Bondowoso	11 orang	1. Kesehatan terbaik dengan kategori B 2018.
4.	Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Jawa Timur Cabang Prajean Bondowoso	12 Orang	1. Cabang Terbaik Di Se- Area Bondowoso Di RAT Cabang 2020. 2. Kedisiplinan terbaik kategori B 2019

Suber: BMT A dan BMT B

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat kita liat bahwa Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso lebih unggul dalam segi prestasi dan juga merupakan BMT yang memiliki Jumlah karyawan yang tinggi di dibandingkan BMT yang lain. Prestasi yang di capai tidak lepas dari kerja keras para karyawan yang sudah berkontribusi dalam pencapaian yang di dapatkan. Pencapaian tersebut tidak lepas dari proses yang di lewati, bukan hal yang mudah mendapatkan prestasi kerja tersebut ada juga permasalahan yang di hadapi oleh beberapa karyawan,

salah satunya yakni *Burnout*.¹⁹ Permasalahan tersebut disebabkan oleh permasalahan yang timbul karena banyak faktor yakni kemampuan untuk memenuhi target kerja yang harus di capai, terbenturnya antara pekerjaan di perusahaan dan di luar perusahaan dan Kurangnya motivasi kerja karyawan.²⁰

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso?
2. Apakah ada pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan secara parsial di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan secara simultan di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso.

¹⁹ Observasi di BMT NU Cabang Cermee Bondowoso, 16 Maret 2023.

²⁰ Observasi di BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo Bondowoso, 16 Maret 2023.

Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso .

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai pengaruh Motivasi dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso

c. Bagi Dunia Akademik

Hasil peneltian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah *burnout* terhadap kenirja karyawan.

d. Bagi lembaga

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan saran dan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti.²¹ Akan ada variabel yang menunjukkan hubungan sebab akibat, dan akan ada faktor lain yang mempengaruhi hubungan antar variabel. Dengan demikian, dapat dikatakan ada dua kategori variabel, yaitu variabel yang dapat dipengaruhi (variabel bebas) dan variabel yang terpengaruhi (variabel terikat). Variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel lain, variabel bebas merupakan penyebab perubahan variabel lain. Variabel bebas atau independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan *burnout* (X).

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat.²² Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat atau dependen adalah kinerja karyawan (Y).

2. Indikator Variabel

Indikator adalah ukuran dari sesuatu yang variabel atau menarik:

²¹ Sugiono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung : Alfabeta, 2016), 38.

²² Sugiono, 39.

Tabel 1.2
Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator
Motivasi (X)	1. Pengarahan Diri 2. Kekuasaan 3. Kebutuhan Keamanan Kerja ²³
<i>Burnout</i> (X)	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan mental 3. Kelelahan emosional 4. Rendahnya penghargaan diri ²⁴
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerja Sama ²⁵

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang menjadi dasar pengukuran empiris terhadap variabel yang diselidiki dan merumuskan rumus-rumus berdasarkan indikator-indikator variabel tersebut.

1. Motivasi

Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan.²⁶

Motivasi adalah fenomena yang dilibatkan dalam perangsangan tindakan ke arah tujuan tertentu yang sebelumnya kecil atau tidak ada

²³ Khaeruman,dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (Serang; CV. AA. Risky,2021), 32.

²⁴ Jennifer M. George, Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior* (2012), 249.

²⁵ Khaeruman,dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*,17.

²⁶ Khaeruman, dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* ,27.

gerakan ke arah tujuan-tujuan tertentu. Motivasi merupakan usaha untuk memperbesar atau mengadakan gerakan untuk mencapai tujuan tertentu.²⁷

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan demi tercapainya tujuan.

2. *Burnout*

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.²⁸

Burnout merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. *Burnout* merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.²⁹

²⁷ Muhfisar, dkk, *Pengantar Manajemen* (Bandung : CV. Media Sains Indonesia),118.

²⁸ Roslina Alam, *Kelelahan Kerja (Burnout)*.(Jogjakarta: Penerbit kampus),42.

²⁹ Gusti Yuli Asih, dkk, *Setres Kerja*. (Semarang: Semarang University Press, 2018), 6.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kondisi stres dimana pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional diakibatkan oleh pekerjaannya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.³⁰

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³¹

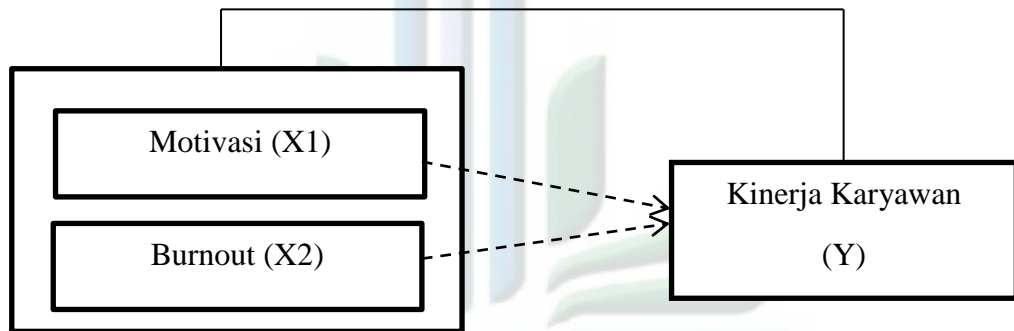
Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu.

³⁰ Eko Budiyanto, Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan* (Serang : CV.AA Risky),9.

³¹ Novia Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karywan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada,2021), 5.

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban awal terhadap pertanyaan penelitian. Jawaban yang kami terima dianggap hanya bersyarat karena hanya berdasarkan teori yang relevan dan bukan berdasarkan bukti empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data.³² Hipotesis penelitian ini adalah:



Keterangan :

- : Pengaruh Secara Simultan
- : Pengaruh Secara Parsial

Gambar 1.1
Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan

- H₁ : Secara signifikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).
- H₂ : Secara signifikan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).
- H₃ : Secara signifikan motivasi dan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).

1. Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial

Motivasi pada aktivitas manusia sekarang ini khususnya pada kinerja karyawan memiliki pengaruh yang cukup besar, keberhasilan di dalam suatu organisasi tidak lepas dari keberhasilan karyawannya.

Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id

³² Sugiono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. 64.

Hal tersebut tercipta oleh adanya suatu dorongan dalam diri manusia.³³

Motivasi merupakan salah satu aspek penting dalam psikologi kerja, sebab motivasi ini bertugas menjawab pertanyaan mengapa kita melakukan pekerjaan, dan juga menjawab persoalan tantangan dan metode untuk meningkatkan etos.³⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Jannah dalam skripsinya tahun 2021 berisi tentang motivasi berpengaruh signifikan terhadap minat kinerja karyawan.³⁵ Maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut

Ha: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Analisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan secara parsial

Keberhasilan didalam suatu organisasi tidak lepas dari keberhasilan karyawannya. Tuntutan kerja yang terlalu banyak yang dikenakan dalam waktu yang singkat menyebabkan seseorang mengalami tekanan emosi dan perpisahan emosi. Kondisi ini pada akhirnya akan menyebabkan terjadinya *burnout* dan akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pegawai.³⁶

individu menghadapi konflik personal yang tak terpecahkan, akan mengalami kebingungan atas tugas dan tanggung jawab,

³³ Khaeruman, dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18.

³⁴ Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 15, No. 01, (April, 2015):30.

³⁵ Miftahul Jannah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2021):6-78.

³⁶ Roslina Alam, *Kelelahan Kerja (Burnout)*. (Jogjakarta: Penerbit kampus),43.

pekerjaan yang berlebihan namun kurang penghargaan yang sesuai, atau terjadinya hukuman yang tidak sesuai dapat menjadi penyebabnya seseorang mengalami *burnout*.³⁷

Penelitian ini dilakukan oleh Said Almaududi dalam skripsinya tahun 2019 berisi tentang *burnout* berpengaruh signifikan terhadap minat kinerja karyawan.³⁸ Maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut

Ha: *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Analisis pengaruh motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan secara simultan

Karyawan memegang peranan begitu penting untuk keberhasilan suatu organisasi, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi dan *burnout*. hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana cara perusahaan memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan untuk menjadikan karyawan yang memiliki kualitas yang lebih baik.³⁹

Penelitian ini dilakukan oleh Nila Hotiana dan Febriyannah dalam skripsinya tahun 2018 berisi tentang motivasi dan *burnout*

³⁷ Gusti Yuli Asih, dkk, *Setres Kerja*. (Semarang: Semarang University Press, 2018), 7.

³⁸ Said Almaududi, “ Pengaruh Kejenuhan Kerja (*burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator di PT PLN,” *Journal of economis an business Universitas Batanghari*,(2019):2597-8829 .ac.id

³⁹ Khaeruman, dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19.

berpengaruh signifikan terhadap minat kinerja karyawan.⁴⁰ Maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut

Ha: motivasi dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H. Sistematika Pembahasan

Secara sistematis menggambarkan proses pembahasan dari bab pertama hingga bab terakhir. Cara menulis secara sistematis adalah dengan mengambil bentuk naratif deskriptif daripada menggunakan daftar isi.⁴¹ Sistem yang dimaksud adalah:

Bab I merupakan Pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, hipotesis dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Kepustakaan Bab ini berisi penelitian-penelitian terdahulu dan kajian teori terkait analisis pengaruh motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan yang peneliti jadikan referensi sebagai landasan teori.

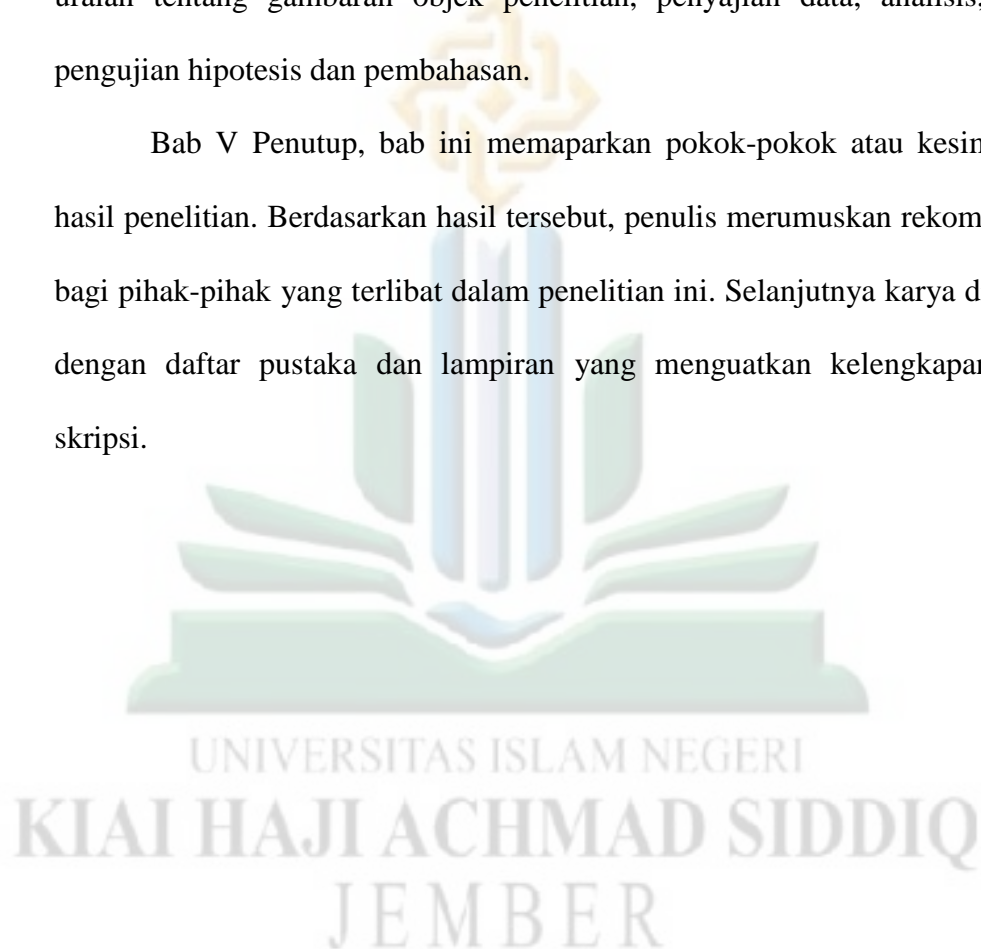
Bab III Metode Penelitian Bab ini membahas tentang metode penelitian dan jenis penelitian, populasi dan sampel, metode dan alat pengumpulan data, serta analisis data.

⁴⁰ Nila Hotiana dan Febriansyah, "Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI)," *Jurnal riset manajemen dan bisnis UNIAT* (2018):27-29.

⁴¹ Tim Penyusun, *Panduan penulisan karya ilmiah IAIN Jember* (Jember: IAIN jember, 2019), 80.

Bab IV Penyajian Data dan Analisis Bab ini memuat dan menjelaskan uraian tentang gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis, serta pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V Penutup, bab ini memaparkan pokok-pokok atau kesimpulan hasil penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, penulis merumuskan rekomendasi bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Selanjutnya karya diakhiri dengan daftar pustaka dan lampiran yang menguatkan kelengkapan data skripsi.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan pada masa lalu, dihubungkan dengan penelitian yang akan datang, kemudian dirangkum apakah penelitian tersebut telah dipublikasikan atau belum.⁴² Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

1. Hayati¹, Suci Fitria berjudul “Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan Analisis”, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Fokus Penelitiannya adalah untuk mengetahui Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif metode penelitian kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara lain: Uji Kualitas Data yang dilakukan dengan cara validitas dan releabilitas, uji normalitas data, uji regresi sederhana, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji determinan. Hasil penelitian dari Isra Hayati¹, Suci Fitria *Burnout* mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $34,264 > 2,160$ sehingga disimpulkan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square sebesar 0,989 atau 98,9% variabel kinerja karyawan (Y)

⁴² Tim Penyusun, *Panduan penulisan karya ilmiah IAIN Jember* (Jember: IAIN Jember, 2019), 40.

dipengaruhi oleh *burnouut* (X). Sementara sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.⁴³

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah terletak pada tujuan penelitian yang ingin mengetahui Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdapat di populasi dan lokasi, dan menggunakan 1 variabel bebas sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel bebas.

2. Refiyandi Syabani, Nurul huda dalam jurnal yang berjudul "Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout ", Universitas YASRI.

Fokus Penelitiannya adalah mengetahui Pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel Beban Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan melalui timbulnya variabel *Burnout* karyawan PT BeSmart Global Indonesia, dan pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui timbulnya variabel *Burnout* karyawan PT BeSmart Global Indonesia. Penelitian ini, menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan kuesioner. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan metode survey yaitu menggunakan kuesioner. Hasil penelitian dari Refiyandi Syabani, Nurul huda Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap

⁴³ Isra Hayati, Suci Fitria, "Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El Munawar Medan, " *Jurnal agama dan pendidikan Islam*, (Mei, 2018): 50-63.

Kinerja Karyawan di PT BeSmart Global Indonesia secara signifikan. Variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel *Burnout* karyawan di PT. BeSmart Global Indonesia. Signifikansi. Variabel motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BeSmart Global Indonesia. Variabel Beban Kerja Karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui timbulnya *Burnout* di PT BeSmart Global Indonesia secara signifikan.⁴⁴

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah terletak pada tujuan penelitian yang ingin mengetahui Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdapat di populasi dan lokasi, memiliki 2 variabel dependen dan menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini serupa karena mengkaji kualitas layanan dan menggunakan metode kuantitatif.

3. I Putu Surya Bagiada, I Gusti Salit Ketut Netra dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, *Burnout* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung”, Universitas Udayana.

Fokus Penelitiannya adalah mengetahui pengaruh stres kerja, burnout dan motivasi kerja terhadap kinerja di RSD Mangusada. . Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Menggunakan metode kuantitatif . Hasil penelitian dari I Putu Surya Bagiada, I Gusti Salit Ketut

⁴⁴ Refiyandi Syabani , Nurul Huda, “Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout”, *Journal of Economics and Business Aseanomics*, no.2 (Desember, 2019): 126-147.

Netra stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja perawat maka kinerja perawat semakin menurun. Dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja maka kinerja perawat tersebut akan semakin meningkat.⁴⁵

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah terletak pada tujuan penelitian yang ingin mengetahui Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdapat di populasi dan lokasi, menggunakan 3 variabel bebas.

4. Jesslyn Valentina, Y. Djoko Suseno, Erni Widjanti, dalam jurnal yang berjudul, “ Pengaruh *Burnout* Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat RSUD Dr Moewardi Surakarta”, Universitas Slamet Riyadi.

Fokus Penelitiannya adalah mengetahui pengaruh yang signifikan antara: (1) *burnout* terhadap kinerja, (2) konflik kerja terhadap kinerja, (3) motivasi kerja terhadap kinerja, (4) *burnout* terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja, dan (5) konflik kerja terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja pada perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Penelitian ini menggunakan Data Kuantitatif dengan menggunakan

⁴⁵ I Putu Surya Bagiada 1, I Gusti Salit Ketut Netra, “Pengaruh stres kerja, burnout dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rsd mangusada kabupaten badung , “ *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 8.5 (2019): 493-524.

wawancara, kuesioner, studi pustaka. Hasil penelitian dari Jesslyn Valentina, Y. Djoko Suseno, Erni Widajanti, *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr Moewardi Surakarta. Orang yang mengalami *burnout* atau kejenuhan kerja akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja diri sendiri maupun pengembangan karir. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr Moewardi Surakarta. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr Moewardi Surakarta. Semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja maka kinerja perawat tersebut akan semakin meningkat. Selain itu, motivasi kerja memoderasi *burnout* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Motivasi kerja juga memoderasi konflik kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta.⁴⁶

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah terletak pada tujuan penelitian yang ingin mengetahui Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdapat di populasi dan lokasi, menggunakan 3 variabel bebas.

5. Ardhea Prameswari dalam skripsi yang berjudul “ Pengaruh beban kerja, Remunerasi, dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan

⁴⁶ Jesslyn Valentina , Y. Djoko Suseno , Erni Widajanti , “ Pengaruh *burnout* dan konflik kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada perawat rsud dr moewardi surakarta , “*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 14 (Maret , 2020): 132 – 142 .

Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Khusus pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)”, Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Fokus Penelitiannya adalah untuk menjelaskan pengaruh beban kerja, Remunirasi, dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervining di Bank Muamalat KC Yogyakarta. Jenis penelitian yaitu metode penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Hasil penelitian dari Ardhea Prameswari berdasarkan hasil Analisis dan pembahasan yang dikemukakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Burout berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁷

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah terletak pada tujuan penelitian yang ingin mengetahui Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdapat di populasi dan lokasi, menggunakan 3 variabel bebas.

6. Miftahul Jannah, dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan”, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta..

⁴⁷ Ardhea Prameswari, ”Pengaruh beban kerja, Remunerasi, dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Khusus pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)” (Skripsi, Universitas Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2020), 10-40.

Fokus Penelitiannya adalah untuk menjelaskan adanya pengaruh motivasi kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT.Vinilon Building, Jenis penelitian yaitu metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner sampel. Hasil penelitian dari Miftahul Jannah, motivasi kerja (X1) dan *burnout* (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT.Vinilon Building. motivasi kerja (X1) secara persial menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT.Vinilon Building.⁴⁸

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah terletak pada tujuan penelitian yang ingin mengetahui Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdapat di populasi dan lokasi, indikator variabel.

7. Hindri Saputri, Indri Heri Susanti, Wasis Eko Kurniawan, Francisca dalam jurnal yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto”, Universitas Harapan Bangsa.

Fokus Penelitiannya adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT. Najatim dockyard. Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian yaitu kuantitatif, dengan metode deskripsi korelasi. Pendekatan yang digunakan

⁴⁸ Miftahul Jannah, “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2021):6-78.

yaitu cross sectional, dengan teknik *probability sampling*. Hasil penelitian dari Hindri Saputri, Indri Heri Susanti, Wasis Eko Kurnia pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto dengan hasil *p value* sebesar 0,002 ($p < 0,05$) dan ada pengaruh antara *burnout* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto dengan hasil *p value* sebesar 0,002 ($p < 0,05$).⁴⁹

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah terletak pada tujuan penelitian yang ingin mengetahui Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdapat di populasi dan lokasi, indikator variabel.

8. Sarah Nizrina, dalam skripsi yang berjudul, “ Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT. Najatim dockyard”, STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Fokus Penelitiannya adalah mengetahui dan menjelaskan pengaruh stress kerja, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawam di PT. Najatim Dockyard. Jenis penelitian yaitu metode kuantitatif dengan pengolahan data numerik dan penyebaran kuesioner sebagai sumber data. Hasil penelitian dari Sarah Nizrina Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan menggunakan SPSS dapat disimpulkan Stres kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard,

⁴⁹ Hindri Saputri, Indri Heri Susanti, Wasis Eko Kurniawan, “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto,” *jurnal riset ilmiah* vol.1, no.3 (November,2022).

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard, *Burnout* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard, Stress kerja, kecerdasan emosional dan *burnout* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard.⁵⁰

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah terletak pada tujuan penelitian yang ingin mengetahui Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu di populasi dan lokasi, menggunakan 3 variabel bebas.

9. Iin Herliani, Amenda Sebayang, Sondang Sidabutar, dalam jurnal yang berjudul, “Pengaruh *Burnout*, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Aekkanopan Di Era Pandemi Covid-19 Tahun 2022”, Institut Kesehatan Sumatera Utara.

Fokus Penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh burnout, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga Kesehatan di puskesmas aekkanopan di era Pandemi covid-19 tahun 2022, jenis penelitian yaitu menggunakan kuantitatif. Hasil penelitian dari Iin Herliani, Amenda Sebayang, Sondang Sidabutar, pengaruh burnout terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Aek Kanopan di era

⁵⁰ Sarah Nizrina, “ Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT. Najatim dockyard,” (Skripsi ,STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati, Surabaya, 2022): 2-56.

pandemi COVID-19. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Aek Kanopan di era pandemi COVID-19.⁵¹

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah terletak pada tujuan penelitian yang ingin mengetahui Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdapat di populasi dan lokasi, menggunakan 4 variabel bebas.

10. Euvanggelia Tambuwun, Riana Sahrani dalam jurnal yang berjudul “ Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan *Burnout* dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta”, Universitas Taruma Negara.

Fokus Penelitiannya adalah membahas dan mengetahui hubungan antara tuntutan kerja terhadap *burnout*, dan mengetahui bagaimana peran motivasi kerja dalam memoderasi hubungan dua variabel sebelumnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pendekatan deskriptif. Hasil penelitian dari Euvanggelia Tambuwun, Riana Sahrani Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan 271 responden, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan dan *burnout* dengan motivasi kerja sebagai moderator bagi karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara

⁵¹ In Herliani, Amenda Sebayang, Sondang Sidabutar, “Pengaruh *Burnout*, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Aekkanopan Di Era Pandemi Covid-19 Tahun 2022,” *Jurnal Kesehatan Surya Nusantara*, (2022).

tuntutan kerja dan *burnout*, karena memiliki nilai signifikansi 0.000 yaitu dibawah 0.05 dan memiliki R-square 0.299, yang mana lebih besar dari pengaruh tuntutan kerja ke *burnout* tanpa motivasi kerja dengan nilai R-square sebesar 0.101, tanpa motivasi kerja sebagai moderator, Tuntutan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* dikalangan karyawan Generasi Z di DKI Jakarta dengan nilai korelasi 0.317 dan nilai R-square 0.101.⁵²

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah terletak pada tujuan penelitian yang ingin mengetahui Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu di populasi dan lokasi, menggunakan 3 variabel bebas.

Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dari berbagai penelitian terdahulu, antara lain:

⁵² Euvanggelia Tambuwun, Riana Sahrani “ Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan *Burnout* dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta,” *Journal on Education* Vol. 5, no. 02 (Januari-Februari, 2023) :3580-3592 .

Tabel 2.1
Persamaan Dan Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya

No	Nama, Tahun dan Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	Isra Hayati ¹ , Suci Fitria (2018) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara “Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan”	Persamaan dari penelitian Terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif, dan sama-sama akan membahas tentang pengaruh <i>burnout</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitiannya <i>burnout</i> (x) dan kinerja karyawan (y), dan variabel peneliti adalah <i>burnout</i> dan motivasi (x) kinerja karyawan (y). 2. Populasinya adalah seluruh karyawan BMT 3. Teknik pengambilan sampel secara <i>Non Probability sampling</i> dan peneliti menggunakan Sensus
2	Refiyandi Syabani, Nurul Huda (2019) Universitas YARSI “Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Efek Mediasi <i>Burnout</i> ”	Persamaan dari penelitian Terdahulu sama-sama membahas tentang pengaruh <i>burnout</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitiannya adalah beban kerja dan motivasi (x) dan kinerja karyawan (y) dan variabel peneliti motivasi dan <i>burnout</i> (x) kinerja karyawan (y). 2. Metode analisis data yang di gunakan adalah teknik korelasi <i>software smartPLS versi 2.0.m (partial least square)</i> dan peneliti menggunakan regres linier berganda (SPSS Versi 23)
3	I Putu Surya Bagiada, I Gusti Salit Ketut Netra (2019) Universitas Udayana Pengaruh Stres Kerja, <i>Burnout</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsd Mangusada Kabupaten Badung	Persamaan dari penelitian Terdahulu adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, dan sama-sama akan membahas tentang pengaruh <i>burnout</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitiannya stres kerja, <i>burnout</i> dan motivasi kerja (x) dan kinerja karyawan (y), dan variabel peneliti <i>burnout</i> dan motivasi (x) kinerja karyawan (y)

4	Jesslyn Valentina , Y. Djoko Suseno , Erni Widajanti (2020) Universitas Slamet Riyadi “Pengaruh <i>Burnout</i> Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat Rsud Dr Moewardi Surakarta”	Persamaan dari penelitian terdahulu adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, dan sama- sama akan membahas pengaruh <i>burnout</i> kinerja dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Variabel penelitiannya <i>burnout</i> dan konflik kerja (x) dan kinerja (y), dan peneliti motivasi dan <i>burnout</i> (x) dan kinerja karyawan (y). 2. Metode penelitiannya adalah observasional analitik dan peneliti menggunakan kuantitatif deskriptif.
5	Ardhea Prameswari (2020) Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta Pengaruh beban kerja, Remunerasi, dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Khusus pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)	Persamaan dari penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, dan sama- sama akan membahas pengaruh <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan	1. Variabel penelitiannya beban kerja, remunerasi dan <i>burnout</i> sebagai (x) kinerja karyawan (y) dan variabel peneliti motivasi dan <i>burnout</i> (x) dan kinerja karyawan (y). 2. Sampel yang digunakan adalah 50 dengan metode <i>purposive</i> <i>sampling</i> dan peneliti menggunakan 30 sampel dengan metode sensus
6	Miftahul Jannah (2021) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta “Pengaruh Motivasi Kerja Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan”	Persamaan dari penelitian terdahulu adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, dan sama- sama akan membahas pengaruh motivasi kerja dan <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan	1. Variabel penelitiannya motivasi kerja dan <i>burnout</i> (x), dan kinerja karyawan (y). dan variabel peneliti motivasi dan <i>burnout</i> (x) dan kinerja karyawan (y). 2. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi dan peneliti menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner
7	Hindri Saputri, Indri Heri Susanti, Wasis Eko	Persamaan dari penelitian terdahulu adalah menggunakan pendekatan	1. Variabel penelitiannya motivasi kerja (x) <i>burnout</i> (x) kinerja perawat (y), dan peneliti

	Kurniawan (2022) Universitas Harapan Bangsa “Pengaruh Motivasi Kerja Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto”	kuantitatif, dan sama-sama akan membahas Pengaruh motivasi kerja dan <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan	motivasi dan <i>burnout</i> (x) dan kinerja karyawan (y) 2. Metode penelitiannya menggunakan probality sampling dengan sampel 60 dan peneliti menggunakan sensus dengan 30 sampel
8	Sarah Nizrina (2022) STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya “Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Najatim dockyard	Persamaan dari penelitian terdahulu adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, dan sama-sama akan membahas Pengaruh motivasi kerja dan <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan	1. Variabel yang digunakan Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, <i>Burnout</i> (x) dan kinerja karyawan (y) dan peneliti motivasi dan <i>burnout</i> (x) an kinerja karywan (y) 2. Sampel yang digunakan menggunakan 63 responden dengan cara <i>simple random sampling</i> dan peneliti menggunakan 30 responden dengan cara sensus
9	Iin Herliani, Amenda Sebayang, Sondang Sidabutar (2022) Institut Kesehatan Sumatera Utara Pengaruh Burnout, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Aekkanopan Di Era Pandemi Covid-19	Persamaan dari penelitian terdahulu adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, dan sama-sama akan membahas pengaruh motivasi kerja dan <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan	1. Variabel yang digunakan <i>burnout</i> , motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja (x) dan kinerja tenaga kesehatan (y), dan variabel peneliti motivasi dan <i>burnout</i> (x) dan kinerja karyawan (y) 2. Responden yang digunakan 90 dengan sampel <i>cross-sectional</i> dengan peneliti menggunakan 30 responden dengan sampel sensus
10	Euvanggelia Tambuwun, Riana Sahrani (2023)	Persamaan dari penelitian terdahulu adalah pendekatan	1. Variabel bebas yang digunakan Tuntutan Kerja dan <i>burnout</i> (x),

	Universitas Tarumanagara “Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Burnout dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta”	kuantitatif, dan sama-sama akan membahas pengaruh motivasi kerja dan <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan	moderator karyawan (y), dan variabel peneliti motivasi dan <i>burnout</i> (x) kinerja karyawan (y) . 2. Responden yang di gunakan adalah 271, 117 pria dan 154 wanita sedangkan peneliti menggunakan 30 responden dengan 21 laki laki dan 9 perempuan 3. Hipotesis menggunakan SPSS dengan metode <i>Multiple Regression Analysis (MRA)</i> . Dan peneliti menggunakan SPSS versi 23 dengan metode regresi linier berganda
--	---	---	--

Sumber: Data Penelitian Terdahulu di olah oleh peneliti

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, di tarik kesimpulan bahwa orisinalitas dari penelitian ini yang akan dilakukan yaitu pertama dari segi Variabel yang digunakan, penelitian terdahulu sama-sama menggunakan Variabel independen yang sama namun pada penelitian ini memfokuskan terhadap pengaruh yang di berikan oleh variabel tersebut pada kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee Bondowoso. Kedua yakni penelitian terdahulu sama-sama menggunakan jasa lembaga keuangan syariah namun penelitian ini memfokuskan pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee Bondowoso.

B. Kajian Teori

1. Perilaku Organisasi

Studi perilaku organisasi adalah ilmu perilaku yang dikembangkan dalam organisasi dengan pusat perhatian studinya adalah perilaku atau tingkah laku manusia di organisasi. Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mempelajari bagaimana dampak individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi yang bertujuan hasil temuan studi ini dapat untuk perbaikan produktivitas, efektivitas sebuah organisasi.⁵³

a. Definisi

Perilaku organisasi adalah bagaimana orang berperilaku di dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi.⁵⁴

Perilaku Organisasi adalah studi tentang bagaimana individu berperilaku dalam konteks organisasi, dan bagaimana perilaku tersebut dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Studi ini mencakup beberapa topik seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja, konflik, kerjasama tim, dan pengambilan keputusan.⁵⁵

⁵³ Mochamad mochlas, *Perilaku Organisasi*, (Serang: CV. AA. Rizky, 2019), 3-4.

⁵⁴ Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, (Medan : Lembaga Perduli Pendidikan Indonesia (LPPI),2017), 2.

⁵⁵ Fauzan, *Perilaku Organisasi*, (Jember : UIN KHAS Press,2023),27.

b. Tujuan

- 1) Membantu manajemen dalam memberikan pengarahan kepada karyawan dan juga tim yang dibawahinya.
- 2) Memudahkan perusahaan dalam mengatur dan juga membimbing karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.
- 3) Memberikan motivasi kepada para pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.
- 4) Membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan juga menyelesaikan segala permasalahan yang ada.
- 5) Menjaga hubungan baik, tidak hanya dengan lingkungan internal, tetapi juga dengan pihak- pihak eksternal.

c. Karakteristik

- 1) Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang menyelidiki perilaku manusia dalam kerjasama organisasi yang didasarkan pada metode ilmiah (*scientific method*).
- 2) Penyelidikan perilaku manusia dalam kerjasama organisasi dapat dilakukan dengan pendekatan multi disiplin, maksudnya mengacu atau mendasarkan 5 pada teori, metode dan prinsip berbagai ilmu perilaku (*behavioral sciences*) dan ilmu sosial (*sosial sciences*).
- 3) Pengetahuan perilaku organisasi dapat digunakan untuk memahami, memprediksi dan mengelola perilaku manusia dalam kerjasama organisasi guna meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan individu.

- 4) Perilaku manusia dalam kerjasama organisasi merupakan dampak dari proses individual, proses kelompok, proses organisasional dan juga lingkungan eksternalnya
- 5) Memahami perilaku manusia dalam kerjasama organisasi perlu menentukan dengan jelas tingkatan analisis dimana perilaku manusia itu beroperasi, apakah individu, kelompok atau organisasi.⁵⁶

d. **Motivasi**

Kamus Bahasa Indonesia mengartikan motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.⁵⁷ Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggenggam. Motivasi dalam manajemen hanya berkaitan dengan rata-rata manusia dan khususnya di dalam garis dasar. Ayat Al-Qur'an yang menunjukkan pentingnya motivasi kerja, yang menjelaskan bahwa dorongan dan segala sesuatu yang indah dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dapat dijadikan motivasi untuk diri kita untuk meningkatkan kinerja kita dan membuat kita semakin termotivasi dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah ayat 111, yang berbunyi:

⁵⁶ Bernhard Tewel, dkk, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Tv. Patra Media Grafindo, 2017) 2-3.

⁵⁷ Muhfisar, dkk, *Pengantar Manajemen* (Bandung : CV. Media Sains Indonesia), 117.

﴿ إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ
 يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدَّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ
 وَالْإِنجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ
 الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَٰلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ﴿

Artinya: Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang agung⁵⁸

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah

Pengarahan Diri, Kekuasaan, Kebutuhan Keamanan Kerja.⁵⁹

- 1) Pengarahan Diri, Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.
- 2) Kekuasaan, Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.
- 3) Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta

⁵⁸ Al-Quran, 9:111.

⁵⁹ Khaeruman,dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*,32.

terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

2. *Burnout*

Burnout adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi. Sebagian besar didasarkan pada laporan diri orang-orang mereka kelelahan menggunakan alat survei *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Sebagai akibat konseptualisasi *burnout* yang paling banyak digunakan adalah model yang diwakili oleh MBI. Seperti yang dikatakan Schaufeli dan Enzman. MBI adalah instrumennya pilihan untuk mengukur kelelahan. Tak heran jika ada definisi *burnout* menjadi setara dengan cara diukur oleh MBI. Pada umumnya, orang-orang akan mengalami kelelahan atau tidak. Sesuai dengan sebagian besar kualitatifnya dan menganggap remeh sifat konstruksionis sosial, penelitian kami menyatakan sebaliknya. membuat ketagihan dan kegagalan untuk menemukan nutrisi dan keseimbangan yang cukup.⁶⁰

Burnout ditinjau dari perpektif Islam merupakan salah satu bentuk tekanan psikologis. Al-Quran dalam surat Al-Baqarah (2) Ayat 155 yang berbunyi :

⁶⁰ Tim Casserley and David Megginson, *Learning from Burnout, International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* (Butterworth-Heinemann: Elsevier Ltd. All rights reserved,2009), 18.

وَلَنبَلُوكُم بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.⁶¹

Beberapa indikator *burnout* adalah: (1) Kelelahan fisik, (2) Kelelahan emosional, (3) Kelelahan mental, (4) Rendahnya penghargaan diri.⁶²

- a. Kelelahan Fisik adalah reaksi fungsional dari pusat yang dipengaruhi oleh dua sistem yaitu sistem penghambat dan sistem penggerak (aktivitas) tetapi semuanya bermuara kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh. Yang ditunjukkan dengan adanya kekurangan energi, merasa kelelahan dengan kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur.
- b. Kelelahan Mental (*burnout*) memiliki hubungan yang erat dengan kondisi kesejahteraan psikologis seseorang. Seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik dan tidak memiliki riwayat masalah kejiwaan sebelumnya dapat terhindar dari kelelahan mental. Kelelahan mental, seperti bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi ditandai dengan adanya sikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri.

⁶¹ Al-Quran, 2:155.

⁶² Jennifer M. George, Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 249.

- c. Kelelahan Emosional Merupakan suatu indikator dari kondisi burnout yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya, ditunjukkan dengan perasaan tidak perdaya.
- d. Rendahnya penghargaan diri, Kebutuhan akan prestasi menjadi hal yang penting bagi kelangsungan seorang karyawan. Perusahaan memberikan motivasi atas prestasi biasanya dilakukan dengan memberikan tugas kepada bawahan atas suatu tugas yang menarik untuk dikerjakannya, sehingga mereka memiliki prestasi yang lebih baik. Rendahnya prestasi diri dapat menyebabkan masalah kesehatan mental seperti merasakan kecemasan dan tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja diri sendiri. Rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya, ditandai oleh adanya penyimpulan bahwa dirinya tidak mampu menunaikan tugas dengan baik di masa lalu dan berangapan sama untuk masa depannya.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja secara umum adalah prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama. Kinerja karyawan juga merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi".⁶³

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (*self-assesment*). Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja? Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman di dalam Al-Quran dalam surat At-Taubah (9) Ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan."⁶⁴

⁶³ Novia Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada,2021), 2.

⁶⁴ Al-Quran, 9:105.

Beberapa indikator Kinerja Karyawan adalah: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Kerja Sama.⁶⁵

- 1) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai/karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
- 2) Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Kerja Sama Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

⁶⁵ Khaeruman, dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif. Dalam hal metode kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan bantuan alat penelitian, dan analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁶⁶

Jenis penelitian deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif juga menyajikan, menganalisa, dan mengevaluasi data, sekaligus mengungkap solusi atas permasalahan yang ada yang timbul dari data tersebut.⁶⁷

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

- a. Populasi adalah suatu benda uji yang lengkap dengan ciri-ciri tertentu, meliputi orang, benda, hewan, tumbuhan, tanda, hasil uji, dan peristiwa sebagai sumber data.⁶⁸ Populasi dalam penelitian ini di tunjukkan kepada karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso

⁶⁶ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 8.

⁶⁷ Amrudin dkk, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* (Demangan ; CV. Pradina Pustaka Grup), 121.

⁶⁸ Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 361.

. Yang mana dari Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo memiliki 15 karyawan, sedangkan di Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee juga memiliki 15 karyawan yang mana kedua dari BMT tersebut berjumlah 30 karyawan yang akan di jadikan sebagai sampel dari penelitian ini.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diperoleh dengan cara pengambilan sampel.⁶⁹ Dalam penelitian ini kami menggunakan metode pengambilan sampel Sensus atau pengambilan satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo yang berjumlah 15 orang dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee yang berjumlah 15, jadi jumlah keseluruhan sampel sebanyak 30 sampel.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Alat-alat berikut digunakan dalam penelitian ini:

⁶⁹ Hardani dkk., 362.

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat keadaan atau perilaku suatu objek.⁷⁰

Metode pengumpulan data ini adalah observasi langsung, artinya pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi atau pemantauan langsung terhadap pengaruh motivasi dan *burnout* kinerja karyawan. Metode pengendalian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- b. Profil Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermeo Bondowoso
- c. Mengenai keadaan dan kondisi di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermeo Bondowoso

2. Angket / Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁷¹ Kuesioner ada dua jenis, yaitu kuesioner tertutup dan terbuka.

Menentukan pengaruh motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berupa checklist.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian menggunakan skala likert.

⁷⁰ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 145.

⁷¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif R&N* (Bandung : Alfabeta, 2016), 142.

Skala Likert menanyakan serangkaian pertanyaan tentang sikap responden terhadap objek penelitian. Survei dievaluasi menggunakan skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skor Angket Pertanyaan

No	Pilihan jawaban	Skor
1.	Sangat Puas (SP)	5
2.	Puas (P)	4
3.	Cukup Puas (CP)	3
4.	Tidak Puas (TP)	2
5.	Sangat Tidak Puas (STP)	1

Sumber: Sugiono (2016)

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi berupa laporan, buku, berkas, dokumen, gambar tertulis, dan foto untuk membantu penelitian.⁷² Teknik penulisan yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Sejarah Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso
- b. Visi dan Misi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso

⁷² Sugiyono, *Metode penelitian bisnis: metode kuantitatif, kualitatif, portofolio dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 476.

- c. Struktur organisasi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso
- d. Data jumlah karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso
- e. Dokumen yang berkaitan dengan penelitian

D. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data dirancang untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis tertentu.⁷³ Peneliti menggunakan *Statistik SPSS 23* dan analisis deskriptif. Analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas

Uji Keakuratan digunakan untuk menilai validitas kuesioner. Suatu instrumen atau angket dapat dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan di dalamnya memberikan informasi yang dinilai oleh instrumen atau angket tersebut.⁷⁴

Penelitian ini menggunakan rumus yang tepat untuk menguji tingkat validitas instrumen. Membandingkan nilai r hitung dengan r

⁷³ Sugiyono, *Metode penelitian bisnis: metode kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Abjad, 2016), 243.

⁷⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi multivariat menggunakan program IBM SPSS 25* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018), 51.

tabel derajat kebebasan (df) dan tingkat signifikansi 5% dapat diuji validitasnya dengan ketentuan:

- 1) jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ = hasil valid
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ hasilnya = tidak valid⁷⁵

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu variabel indikator atau konstruk dalam suatu angket.⁷⁶ Kuesioner dapat dianggap andal jika jawaban subjek terhadap pertanyaan cocok atau konsisten dari waktu ke waktu. Suatu jawaban dianggap dapat diandalkan jika responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap semua pertanyaan atau jika jawabannya cenderung tidak acak.

Untuk dapat mengukur reliabilitasnya, peneliti menggunakan *Cronbach Alpha*. Sesuatu dianggap dapat diandalkan jika:

- 1) Perhitungan *Cronbach Alpha* $> 0,70$ = dapat diandalkan
- 2) Perhitungan *Cronbach Alpha* $< 0,70$ = tidak dapat diandalkan

Jika dikompilasi dalam bentuk tabel, tampilannya akan seperti ini:

Tabel 3.2
Kategori Reliabilitas

Koefisien reliabilitas	Kriteria
$> 0,9$	Sangat reliable
$0,7 - 0,9$	Reliabel
$0,4 - 0,7$	Cukup reliable

⁷⁵ Imam Ghazali, *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Semarang: Yoga Pratama, 2014), 153.

⁷⁶ Imam Ghazali, *Penerapan Analisis Multivariat Menggunakan IBM SPSS 25*, 45.

0,2 – 0,4	Kurang reliable
< 0,2	Tidak reliable

Sumber: Imam Ghozali (2018)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas dalam suatu model regresi mengikuti distribusi normal. Uji Kolmogorov Smirnov satu sisi dapat digunakan untuk menguji normalitas data. Untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal, maka perlu melihat nilai signifikansinya. Jika signifikansi $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya. Jika signifikansinya $< 0,05$ maka variabel tersebut tidak terdistribusi normal.⁷⁷ Peneliti menggunakan alat *Statistik SPSS 23* Mari kita coba ini.

b. Uji linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mencari atau membuktikan hubungan linier antar variabel yang diteliti. Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel yang diperiksa linier. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (nilai sig $> 0,05$), maka hubungan tersebut disebut linier. Namun jika tingkat signifikansinya di bawah 0,05 (nilai sig $< 0,05$), maka tidak ada hubungan linier antara kedua variabel tersebut. Peneliti menggunakan perangkat lunak *Statistik SPSS 23* untuk melakukan pengujian linier.

⁷⁷ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 225.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan lanjutan dari regresi linier sederhana. Analisis regresi linier berganda yaitu suatu model regresi linier yang melibatkan dua atau lebih variabel independen (X). Tujuan dari analisis regresi linier berganda ini untuk menguji signifikan atau tidak hubungan antar dua atau lebih variabel.

Variabel dependen pada penulisan ini yaitu karyawan, dan juga ada dua variabel independen yaitu motivasi dan *burnout*. Berikut model rumus regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + X1 + X2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Nasabah Pengguna Aplikasi *Mobile Banking*)

α = Konstanta atau *intercept*

X1 = Variabel independen (Motivasi)

X2 = Variabel independen (*Bunout*)

e = error

Untuk mengetahui serta menentukan arah besarnya koefisien antara variabel bebas dan variabel terikat, penulisan ini menggunakan teknik bantuan *SPSS* versi 22 *for windows*. Y = variabel terikat (berasal dari kinerja karyawan)

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui variabel bebas memengaruhi variabel terikat maka uji t dilakukan. Tingkat signifikansi uji-t ditetapkan sebesar 0,05. Standar pengujian pada tingkat signifikansi 5% adalah:⁷⁸

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} < \text{nilai } t \text{ tabel}$.

b. Uji F (Simultan)

Dalam uji F ini memiliki tujuan untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama, maksudnya yaitu seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen (X) terhadap variabel *independen* (Y) secara bersama. Uji simultan pada penulisan digunakan untuk melihat apakah kedua variabel independen (X) yakni motivasi dan *burnout* bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan.

Berikut langkah-langkah pengujian:

- 1) $H_0 : b = 0$, artinya variabel-variabel independen (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)
 $H_0 : \beta > 0$, artinya variabel-variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)
- 2) Menentukan taraf nyata Level of significant = 5% (0,05)

⁷⁸ Imam Gozali, *Penerapan Analisis Multivariat Menggunakan IBM SPSS 25*, 179.

3) Menentukan F_{hitung}

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

4) Menentukan F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat signifikansi 95%

5) Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis pada uji yaitu :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan

H_a diterima, artinya signifikan (kontribusi positif)

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan

H_a ditolak, artinya tidak signifikan (tidak kontribusi positif)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 angka yang menunjukkan seberapa besar variabel Y (atau variabel terikatnya) dapat bervariasi dalam persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan besarnya penjelasan regresi.

Jumlah variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dinyatakan dengan koefisien determinasi. Kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat semakin baik jika koefisien determinannya semakin tinggi. Variabel bebas dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo

Lembaga keuangan non bank yakni Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo pertama didirikan pada 17 Mei 2010 tepatnya di Desa Prajekan Kidul Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur 68285.

Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat “Koperasi BMT UGT Sidogiri” mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 atau 6 Juni 2000 di Surabaya dan kemudian mendapatkan badan hukum koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS) yang di dalamnya terdapat orang-orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah. Alumni pondok pesantren Sidogiri Pasuruan dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara membuka beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten/kota

Digilib.uinkhas.ac yang dinilai potensial. Alhamdulillah, pada saat ini BMT UGT Nusantara ac.id

sudah memiliki 298 kantor cabang, kantor cabang pembantu dan kantor kas yang tersebar di 10 Provinsi se Indonesia.

Pengurus akan terus berusaha melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan pada semua bidang baik organisasi maupun usaha. Pengurus Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara periode 2019-2022 telah merumuskan visi dan misi baru yang lebih membumi dan sejalan dengan jati diri santri.⁷⁹

2. Visi dan Misi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo

a. Visi

Koperasi yang Amanah, Tangguh dan Bermartabat

(MANTAB)

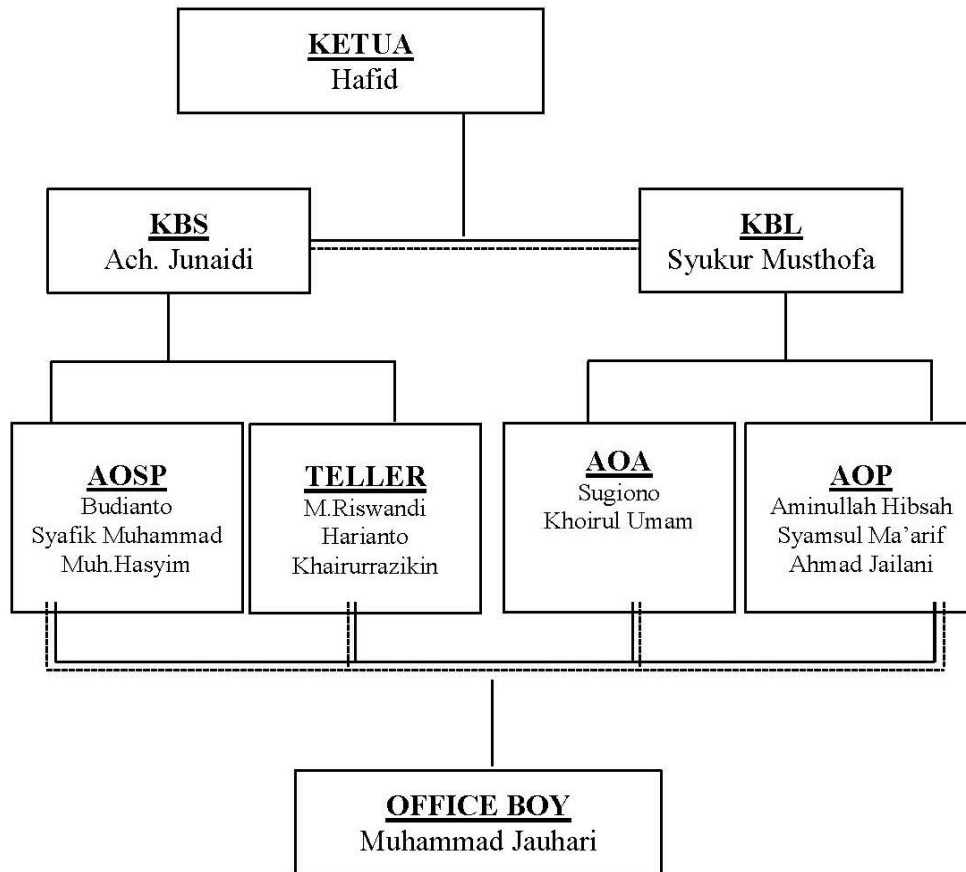
b. Misi

- 1) Mengelola koperasi yang sesuai dengan jatidiri santri.
- 2) Menerapkan sistem syariah yang sesuai dengan standar kitab salaf dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN).
- 3) Menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan.
- 4) Memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota.
- 5) Memperkuat kepedulian anggota terhadap koperasi.
- 6) Memberikan khidmah terbaik terhadap anggota dan umat.
- 7) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat.⁸⁰

⁷⁹ BMT UGT Nusantara, "Sejarah Perusahaan," 31 Juli 2023

⁸⁰ BMT UGT Nusantara, "Visi dan Misi Perusahaan, 31 Juli " 2023

3. Struktur Perusahaan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo



Gambar 4.1

Struktur Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo⁸¹

Sumber: Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo

4. Produk Perusahaan

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo memiliki dua produk yaitu produk simpanan dan pembiayaan.⁸²

⁸¹ BMT UGT Nusantara, "Struktur Perusahaan", 31 Juli 2023

⁸² Observasi di BMT UGT Nusantara, 7 Agustus 2023

Produk-produk simpanan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo sebagai berikut :

a. Tabungan Umum Syariah

Tabungan umum syariah adalah layanan penyimpanan uang yang setoran dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat sesuai kebutuhan anggota, akad tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*

b. Tabungan Haji

Tabungan haji adalah tabungan umum berjangka untuk membantu keinginan anggota melaksanakan ibadah haji akad tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*.

c. Tabungan Umrah

Tabungan umrah adalah tabungan umum berjangka untuk membantu keinginan anggota melaksanakan ibadah umrah. Akad tabungan dilihat dari prinsip syariah, *mudharabah musytarakah*

d. Tabungan Idul Fitri

Tabungan idul fitri adalah tabungan umum berjangka untuk membantu anggota memenuhi kebutuhan hari raya idul fitri. Akad tabungan tabungan dilihat berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*.

e. Tabungan Kurban

Tabungan kurban adalah tabungan umum berjangka untuk membantu dan memudahkan anggota dalam merencanakan ibadah kurban dan aqiqah. Akad tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*.

Produk-produk pembiayaan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Nusantara Cabang Botolinggo sebagai berikut :⁸³

a. UGT PAT (Pembiayaan Agunan Tunai)

UGT PAT adalah pembiayaan dengan agunan tunai (*cash collateral*) yang ada di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara dan diblokir sampai pembiayaan lunas. Akad pembiayaan yang berbasis bagi hasil (*mudharabah*) atau *murabahah* untuk penggunaan modal usaha atau Investasi.

b. UGT PJE (Pembiayaan Jaminan Emas)

UGT PJE adalah fasilitas pembiayaan dengan jaminan berupa emas, ini sebagai alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat dan mudah. Akad pembiayaan akad yang digunakan adalah *akad rahn bil ujah*.

⁸³ Observasi di BMT UGT Nusantara, 7 Agustus 2023

c. UGT MUB (Modal Usaha Barokah)

UGT MUB adalah fasilitas pembiayaan modal kerja bagi anggota yang mempunyai usaha mikro dan kecil. Akad pembiayaan akad yang digunakan adalah akad yang berbasis bagi hasil (*mudharabah/musyarakah*) atau jual beli (*murabahah*).

d. UGT MTA (Multi Guna Tanpa Agunan)

UGT MTA adalah fasilitas pembiayaan tanpa agunan untuk memenuhi kebutuhan anggota. Akad pembiayaan akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (*murabahah*) atau berbasis sewa (*ijarah & kafalah*).

e. UGT KBB (Kendaraan Bermotor Barokah)

UGT KBB adalah merupakan fasilitas pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor. Akad pembiayaan, akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (*murabahah*).

5. Sejarah Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee

Sebelum terbentuknya suatu lembaga keuangan non bank yakni Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee pertama kali didirikan pada tahun 2018 tepatnya di Desa Madya Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso Kode Pos 68286.

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) lahir berangkat dari sebuah keprihatinan atas kondisi masyarakat Sumenep.

mereka tidak ada peningkatan secara signifikan. Padahal etos kerja mereka cukup tinggi hal ini sesuai dengan lagu Madura *asapok angen abantal ombek* (berselimut angin dan berbantal ombak). Hal inilah yang membuat Nahdlatul Ulama prihatin. Oleh karenanya, pada tahun 2003 Pengurus MWC NU Gapura memberikan tugas kepada lembaga perekonomian yang waktu itu bertindak sebagai ketua lembaga perekonomian adalah Masyudi. Berangkat dari kesepakatan bersama, akhirnya lembaga perekonomian mencanangkan program penguatan ekonomi kerakyatan untuk kesejahteraan masyarakat yang Mardhatillah.

Untuk mewujudkan program tersebut, serangkaian upaya telah dilakukan oleh lembaga perekonomian MWC NU Gapura, diawali dengan pelatihan kewirausahaan (08-10 April 2003), bincang bersama alumni pelatihan guna merumuskan model Penguatan Ekonomi Kerakyatan (13 Juni 2003), Temu Usaha (21 Nop. 2003), Lokakarya tanaman alternatif selain tembakau (13 Mei 2004) dan Lokakarya perencanaan pembentukan BUMNU (Badan Usaha Milik NU). Dari Lokakarya tersebut akhirnya ditemukan bahwa persoalan yang sedang dihadapi oleh masyarakat kecil adalah lemahnya akses permodalan, lemahnya pemasaran, dan lemahnya penguasaan teknologi.

Pada awalnya para peserta lokakarya dan Pengurus MWC NU Gapura keberatan dengan gagasan ketua lembaga perekonomian untuk mendirikan BMT. Keberatan mereka bukan tanpa alasan, salah satu alasan

lembaga keuangan, ujung-ujungnya uang mereka disalahgunakan. Akhirnya pada tanggal 01 Juni 2004 Pengurus MWC NU bersama – sama dengan peserta Lokakarya menyepakati gagasan untuk mendirikan sebuah usaha simpan pinjam pola syari'ah yang diberi nama BMT NU (Baitul Maal wa Tamwil Nahdlatul Ulama).

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Jawa Timur saat ini memiliki 10 cabang diantaranya, Sumenep, Pamekasan, Sampang, Jember, Situbondo, Probolinggo, Bondowoso, Bangkalan, Banyuwangi dan Lumajang.⁸⁴

6. Visi dan Misi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee

f. Visi

Terwujudnya Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) yang jujur, amanah, dan profesional sehingga anggun dalam layanan, unggul dalam kinerja menuju terbentuknya 100 kantor cabang pada tahun 2026 untuk kemandirian dan kesejahteraan anggota.

g. Misi

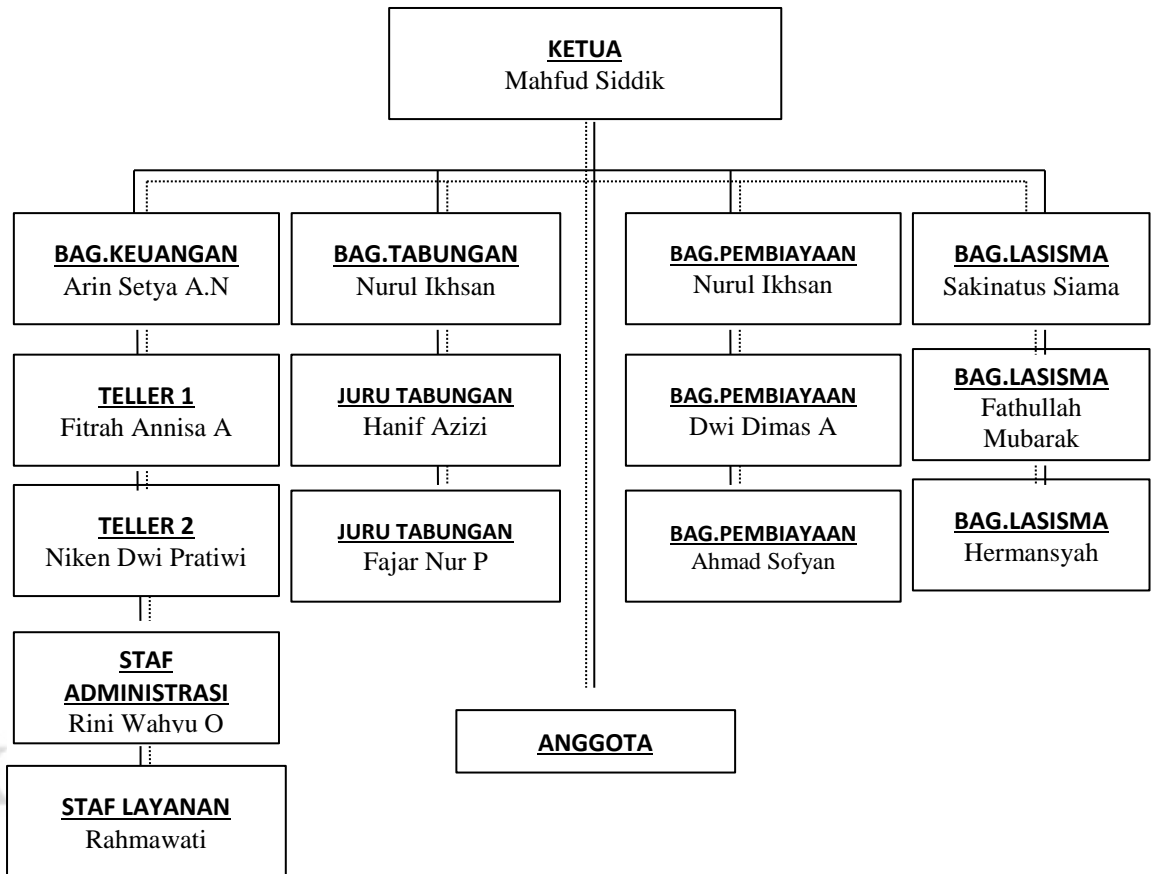
- 1) Memberikan layanan prima, bina usaha dan solusi kepada anggota sebagai pilihan utama menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai syariah secara murni dan konsekuen sehingga menjadi acuan tata kelola usaha yang profesional dan amanah.

⁸⁴ BMT NU Jawa Timur, “ Sejarah Perusahaan,” 10 Agustus 2023

- 2) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan menuju berdirinya 100 kantor cabang pada tahun 2026.
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana atas dasar *ta'awun* dan penyaluran pembiayaan pada segment UMKM (Usaha Mikro Kecil Dan Menengah) baik secara Perseorangan maupun berbasis jamaah.
- 4) Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, shodaqah, dan waqaf.
- 5) Menyiapkan dan mengembangkan SDI (Dewan Pengarah Satu Data Indonesia) yang berkualitas, profesional, dan memiliki integritas tinggi.
- 6) Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja yang ramah dan sehat serta management yang sesuai prinsip kehati-hatian.
- 7) Menciptakan kondisi terbaik bagi SDI (Dewan Pengarah Satu Data Indonesia) sebagai tempat kebanggaan dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah.
- 8) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan jamaah.⁸⁵

7. Struktur Perusahaan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat

(NU) Cabang Cermee



Gambar 4.2
Struktur Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee⁸⁶

Sumber: Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee

8. Produk Perusahaan

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang

Cermee memiliki dua produk yaitu produk tabungan dan pembiayaan:

Produk-produk tabungan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa

Ummat (NU) Cabang Cermee sebagai berikut :⁸⁷

⁸⁶ BMT NU Jawa Timur, "Struktur Perusahaan, 10 Agustus 2023

⁸⁷ Observasi di BMT NU Jawa Timur, 14 Agustus 2023

a. Simpanan Anggota (SIAGA)

Siaga merupakan simpanan pemilik KSPP. SYARIAH. BMT NU dengan bagi hasil yang menguntungkan yaitu 70% dari SHU (Sisa Hasil Usaha. Produk ini menggunakan akad *musyarakah*.

b. Simpanan Berjangka Mudharabah (SIBERKAH)

Siberkah merupakan Simpanan dengan keuntungan yang melimpah dengan bagi hasil 65%. Produk ini menggunakan akad *mudharabah mutlaqah*.

c. Simpanan Berjangka Wad'iah Berhadiah (SAJADAH)

Sajadah merupakan simpanan dengan keuntungan yang dapat dinikmati di awal dengan memperoleh hadiah langsung tanpa diundi. Produk ini menggunakan Akad *wadi'ah yad al-dhamanah* dan dapat ditarik sesuai dengan kesepakatan bersama.

d. Simpanan Pendidikan Fathonah (SIDIK Fathonah)

Sidik Fathonah merupakan simpanan untuk siswa dan orang tua siswa yang ingin meraih cita-cita pendidikan secara sempurna dengan bagi hasil 45% yang menguntungkan. Produk ini menggunakan akad *mudharabah muthlaqah* yang dapat disetor kapan saja dan dapat ditarik pada saat tahun ajaran baru dan semesteran.

e. Simpanan Haji dan Umrah (SAHARA)

Sahara merupakan simpanan yang dapat mempermudah menunaikan ibadah haji dan umrah dengan memperoleh keuntungan yang melimpah dengan bagi hasil 65% sebagai bekal tambahan biaya haji dan umrah. Produk ini menggunakan akad *mudharabah muthlaqah*.

Produk pembiayaan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee sebagai berikut :⁸⁸

a. *Bai' Bits Tsamani Al-Ajil (BBA)*

Pembiayaan dengan pola jual beli barang. Harga pokok diketahui bersama dengan harga jual berdasarkan kesepakatan bersama. selisih harga pokok dengan harga jual merupakan keuntungan jangka waktu maksimal 36 bulan dengan pembayaran angsuran mingguan dan bulanan.

b. *Murabahah*

Pembiayaan dengan pola jual beli barang. Harga pokok diketahui bersama dengan harga jual berdasarkan kesepakatan bersama. selisih harga pokok dengan harga jual merupakan keuntungan. Jangka waktu maksimal 4 bulan.

c. *Mudharabah*

Pembiayaan seluruh modal kerja yang dibutuhkan disediakan oleh BMT NU dengan pola bagi hasil. bagi hasil

dihitung berdasarkan keuntungan yang sebenarnya dengan bagi hasil berdasarkan kesepakatan bersama. Jangka waktu maksimal 36 bulan dengan angsuran bulanan.

d. *Al-Qardul Hasan*

Pembiayaan dengan jasa seikhlasnya tanpa bagi hasil dan margin dengan jangka waktu maksimal 36 bulan dengan angsuran mingguan, bulanan dan atau cash tempo.

e. *Rahn* (Gadai)

Pembiayaan dengan menyerahkan barang dan atau bukti kepemilikan barang sebagai tanggungan pinjaman dengan nilai pinjaman maksimal 85% dari harga barang. masa pinjaman maksimal 4 bulan. Barang yang diserahkan berupa barang berharga seperti perhiasan emas dan sebagainya.

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Partisipan penelitian adalah karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee. Peneliti terlebih dahulu mendeskripsikan data responden yang dijadikan sampel yaitu para karyawan BMT UGT Nusantara dan BMT Cabang Cermee. Sebanyak 30 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Ciri-ciri responden diulas di bawah ini:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	21
Perempuan	9
Total	30

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (terlampir)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa dari 30 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 responden dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 responden. Jadi dapat disimpulkan dari data diatas lebih banyak responden yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan.

2. Data Perolehan Angket Analisis Pengaruh Motivasi Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Data yang diperoleh dari angket pengaruh motivasi dan burnout terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Persentase Hasil Angket
Pengaruh Motivasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan BMT

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	55	6%
Setuju	380	41%
Netral	429	46%
Tidak Setuju	60	6%
Sangat Tidak Setuju	10	1%

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (terlampir)

Tabel di atas dapat diringkas Karyawan BMT memberikan penilaian terhadap pengaruh motivasi dan *burnout* sangat setuju sebanyak 55 karyawan BMT dengan persentase 6%, pengaruh motivasi dan *burnout* setuju sebanyak 380 karyawan BMT dengan persentase 41%, pengaruh

motivasi dan *burnout* netral sebanyak 429 karyawan BMT dengan persentase 46%, pengaruh motivasi dan *burnout* tidak setuju sebanyak 60 nasabah karyawan BMT persentase 6% dan pengaruh motivasi dan *burnout* sangat tidak setuju sebanyak 10 karyawan BMT dengan persentase 1%.

Tabel di bawah ini memuat informasi hasil kuesioner pada masing-masing indikator variabel pengaruh motivasi dan *burnout* yang berjumlah 10 item pernyataan.

Tabel 4.3
Hasil Penilaian Variabel Pengaruh Motivasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan BMT

No	Dimensi	Indikator	Skor				
			SS	S	N	TS	STS
1.	Motivasi	Saya termotivasi, bekerja untuk mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	3	17	5	4	1
		Saya termotivasi bila saya diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain	2	17	8	3	0
		Saya merasa tenang dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja	0	12	16	1	1
2.	<i>Burnout</i>	Saya mengalami penurunan ketahanan tubuh ketika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja	0	7	18	4	1
		Saya merasa depresi ketika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja	0	9	18	2	1
		Saya merasa terbebani jika pekerjaan melebihi kapasitas	0	1	23	5	1

		Saya merasa terlalu banyak melakukan aktifitas penting, akan tetapi saya jarang mendapatkan apresiasi	1	6	16	5	2
3	Kinerja Karyawan	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan oleh perusahaan	0	7	18	4	1
		Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap nasabah, saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Oprasional Prosedur)	0	10	17	2	1
		Dalam rangka mensukseskan perusahaan, saya selalu menerapkan sistem kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	5	16	8	0	1

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (terlampir)

Dari tabel tersebut diperoleh persentase tanggapan kuesioner untuk masing-masing variabel motivasi, *burnout* dan kinerja karyawan yaitu:

a. Motivasi

Artinya, seluruh bukti nyata seperti pengarahan diri, kekuasaan, dan kebutuhan keamanan kerja BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee.

- 1) Berdasarkan data yang diperoleh, sebanyak 3 orang karyawan merasa sangat setuju dengan peningkatan kemampuan melalui kesempatan pendidikan dan pelatihan tambahan dalam bekerja, 17 orang merasa setuju, dan 5 orang merasa netral. Diantaranya, 4 orang karyawan merasa tidak setuju, dan 1 orang karyawan merasa sangat tidak setuju dengan peningkatan kemampuan melalui kesempatan pendidikan dan pelatihan

tambahan dalam bekerja, 17 orang. Terlihat bahwa para karyawan sangat termotivasi dengan peningkatan kemampuan melalui kesempatan pendidikan dan pelatihan tambahan dalam bekerja.

- 2) Sebanyak 2 karyawan memberikan komentar sangat setuju terhadap pemberian kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain, 17 karyawan memberikan komentar setuju, dan 8 karyawan memberikan komentar netral dan 3 karyawan menilai tidak setuju setuju terhadap pemberian kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain.
- 3) Sebanyak 12 karyawan merasa setuju dengan jaminan keamanan dalam bekerja, 16 orang karyawan merasa netral, 1 orang karyawan merasa tidak setuju dan 1 orang merasa sangat tidak setuju dengan jaminan keamanan dalam bekerja. Dari data tersebut menyatakan bahwa lebih banyak karyawan netral yang mengatakan lebih merasa tenang dalam bekerja jika di berikan jaminan keamanan oleh perusahaan, yang dapat membuat lebih fokus para pihak karyawan.

b. Burnout

Artinya, seluruh bukti nyata pengukur *burnout* dapat diukur dengan indikator berikut:

- 1) Dari hasil olah data, lebih banyak karyawan yang merasa netral

melakukan aktifitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas diantaranya terdapat 7 karyawan yang setuju, 18 karyawan netral, 4 karyawan tidak setuju dan 1 orang karyawan yang sangat tidak setuju. Hal itu dibuktikan dengan hasil kuesioner yang di dapat.

- 2) Dari hasil olah data, lebih banyak karyawan yang merasa netral dengan pernyataan bahwa merasa depresi ketika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja. Terdapat 9 karyawan yang setuju, 18 karyawan netral, 2 karyawan tidak setuju dan 1 orang karyawan yang sangat tidak setuju. Hal itu dibuktikan dengan hasil kuesioner yang di dapat.
- 3) Dari hasil olah data, lebih banyak karyawan yang merasa netral dengan pernyataan bahwa merasa terbebani jika pekerjaan melebihi kapasitas. Terdapat 1 karyawan yang setuju, 23 karyawan netral, 5 karyawan tidak setuju dan 2 orang karyawan yang sangat tidak setuju. Hal itu dibuktikan dengan hasil kuesioner yang di dapat.
- 4) Begitu pula tentang karyawan yang banyak melakukan banyak aktifitas penting namun jarang di apresiasi oleh pihak perusahaan, oleh karena itu kuisisioner yang di bagikan oleh peneliti menghasilkan 1 orang yang sangat setuju, 6 orang yang setuju, 16 orang netral, 5 orang yang tidak setuju dan 2 orang yang sangat tidak setuju. Maka lebih banyak karyawan netral yang lebih memilih pernyataan tersebut dari pada orang yang setuju atau tidak.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator berikut:

- 1) Dari hasil olah data, lebih banyak karyawan yang merasa netral dengan pernyataan, bahwa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diantaranya terdapat 7 karyawan yang setuju, 18 karyawan netral, 4 karyawan tidak setuju dan 1 orang karyawan yang sangat tidak setuju. Hal itu dibuktikan dengan hasil kuesioner yang di dapat.
- 2) Dari hasil olah data, lebih banyak karyawan yang merasa netral dengan pernyataan, dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap nasabah, saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Oprasional Prosedur). Diantaranya terdapat 10 karyawan yang setuju, 17 karyawan netral, 2 karyawan tidak setuju dan 1 orang karyawan yang sangat tidak setuju. Hal itu dibuktikan dengan hasil kuesioner yang di dapat.
- 3) Dari hasil olah data, lebih banyak karyawan yang merasa setuju dengan pernyataan, dalam rangka mensukseskan perusahaan, saya selalu menerapkan sistem kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Diantaranya terdapat 5 karyawan yang sanagat setuju, 7 karyawan yang setuju, 18 karyawan netral, 4 karyawan tidak setuju dan 1 orang karyawan yang sangat tidak setuju. Hal itu dibuktikan dengan hasil kuesioner yang di dapat.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

Data merupakan hal yang penting dalam penelitian karena menggambarkan variabel penelitian dan dapat digunakan untuk mendukung hipotesis. Oleh karena itu, kualitas hasil penelitian ditentukan oleh keakuratan data. Namun keakuratan data ditentukan oleh kualitas alat pengumpul data. Namun alat yang baik harus memenuhi dua kriteria penting yaitu valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Keakuratan kuesioner dinilai dengan uji validitas. Bandingkan besarnya korelasi (r hitung) dengan (r tabel) untuk mengetahui validitas instrumen. Kami menggunakan metode perbandingan berikut dengan tingkat signifikansi 5%:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel = valid
- 2) Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel = tidak valid

Karena sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan maka derajat kebebasan (df) adalah $n - 2$ atau $30 - 2 = 28$. Nilai r tabel yang dihasilkan sebesar 0,361. Uji validitas menggunakan *SPSS 23*. Hasil pengujiannya ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Validitas Variabel Independen

No	Variabel	Item Pernyataan	Alpha ((α))	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
1	Motivasi (X1)	X1	0,05	0,361	0,951	Valid
		X2			0,875	Valid
		X3			0,756	Valid
2	<i>Burnout</i> (X2)	X1			0,711	Valid
		X2			0,863	Valid
		X3			0,812	Valid
		X4			0,826	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (terlampir)

Terlihat dari tabel diatas uji validitas diatas, dapat diinterpretasikan bahwa nilai r_{hitung} dapat dilihat di kolom diatas. Nilai r_{hitung} dari indikator motivasi yaitu X1.1 (pengarahan diri) sebesar 0,951, indikator X1.2 (kekuasaan) sebesar 0,875, dan indikator X1.3 (kebutuhan keamanan kerja) sebesar 0,756. Sedangkan nilai r_{hitung} dari indikator *burnout* yaitu X2.1 (kelelahan fisik) sebesar 0,711, indikator X2.2 (kelelahan mental) sebesar 0,863, dan indikator X2.3 (kelelahan emosional) sebesar 0,812, dan indikator X2.4 (rendahnya penghargaan diri) sebesar 0,826 sehingga dapat disimpulkan masing-masing indikator pada variabel motivasi yaitu pengarahan diri, kekuasaan, kebutuhan keamanan kerja dikatakan valid apabila r_{hitung} > r_{tabel} (0,361). Dari tabel hasil uji validitas diatas r_{hitung} pengarahan diri sebesar 0,951 > r_{tabel} (0,361), indikator kekuasaan diketahui r_{hitung} sebesar 0,875 > r_{tabel} (0,361), indikator kebutuhan keamanan kerja diketahui r_{hitung} 0,756 > r_{tabel} (0,361) sedangkan masing-masing indikator pada variabel *burnout* yaitu kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional, rendahnya penghargaan diri dikatakan

valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dari tabel hasil uji validitas diatas r_{hitung} kelelahan fisik sebesar $0,711 > r_{tabel}$ (0,361), indikator kelelahan mental diketahui r_{hitung} sebesar $0,863 > r_{tabel}$ (0,361), indikator kelelahan emosional diketahui r_{hitung} $0,812 > r_{tabel}$ (0,361), indikator rendahnya penghargaan diri diketahui r_{hitung} sebesar $0,826 > r_{tabel}$ (0,361). Dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan variabel motivasi dan burnout bernilai positif dan dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Validitas Variabel Dependen

No	Variabel	Item pernyataan	Alpha (α)	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,05	0,361	0,781	Valid
		Y2			0,858	
		Y3			0,860	

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan terdapat 3 pernyataan. Dari hasil uji validitas diatas dapat diinterpretasikan bahwa nilai r_{hitung} dapat dilihat di kolom diatas. Nilai r_{hitung} dari indikator kinerja karyawan yaitu Y1.1 (kuantitas) sebesar 0,781, indikator Y1.2 (kualitas) sebesar 0,858, dan indikator Y1.3 (kerja sama) sebesar 0,860. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing indikator pada variabel kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, kerja sama dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dari tabel hasil uji validitas diatas r_{hitung} kualitas sebesar $0,781 > r_{tabel}$ (0,361), indikator kuantitas diketahui r_{hitung} sebesar $0,858 > r_{tabel}$ (0,361), indikator kerja sama diketahui r_{hitung} $0,860 > r_{tabel}$ (0,361). Dapat disimpulkan bahwa

setiap butir pertanyaan variabel kinerja karyawan bernilai positif dan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Keandalannya dapat diukur sekali dan membandingkan hasilnya dengan pernyataan lain, atau mengukur hubungan antara respons dan pernyataan. Suatu variabel dianggap reliabel jika memenuhi syarat-syarat berikut:

- 1) Hasil perhitungan Cronbach Alpha $> 0,70$ = reliabel
- 2) Hasil perhitungan Cronbach Alpha $< 0,70$ = tidak reliabel

Berikut hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS untuk seluruh variabel penelitian ini:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Instrumen Terhadap Variabel X dan Y

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batasan Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi	0,828	0,70	Reliabel
2	Burnout	0,802	0,70	
3	Kinerja Karyawan	0,777	0,70	

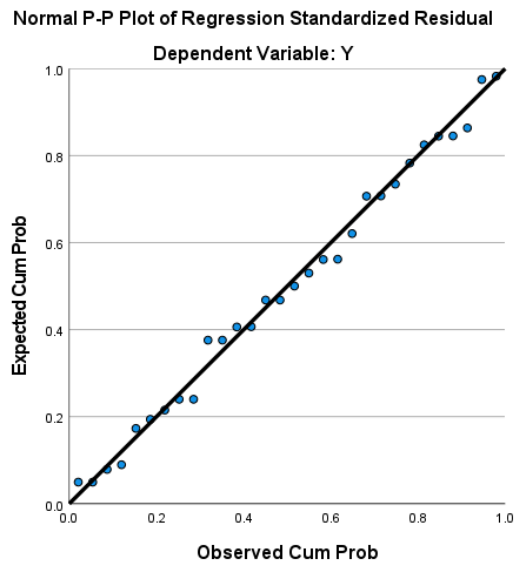
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (terlampir)

Dapat dilihat pada tabel diatas *Cronbach Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,70. Nilai *Cronbach Alpha* Variabel X1 (motivasi) adalah $0,828 > 0,70$. Dan nilai *Cronbach Alpha* Variabel X2 (*burnout*) $0,802 > 0,70$. Dan nilai *Cronbach Alpha* Variabel Y adalah $0,777 > 0,70$. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas dengan program *Kolmogorov Smirnov Statistik SPSS 23*. Hasil uji normalitas data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (terlampir)

Seperti yang terlihat pada tampilan grafik normal, titik distribusi terletak secara diagonal dan mengelilingi garis diagonal. Dan model regresi dapat dikatakan valid karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.7
Hasil Tes Kolmogrov
One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test

	Unstandardized Predicted Value
N	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 10.033333
	Std. Deviation 1.75937075

Most Extreme Differences	Absolute		.213
	Positive		.132
	Negative		-.213
Test Statistic			.213
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.201
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.201
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.002

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (terlampir)

Dari tabel diatas terlihat hasil signifikan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* mencapai nilai normalitas sebesar 0,201. Penetapan normalitas secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan hasil yang diperoleh pada taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hasil uji normalitas dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji linieritas

Uji linieritas sebagai penentuan hubungan linier antar variabel yang diteliti. Hasil tes linier *Statistik SPSS 23* Menurut berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Tes Linier

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	89.766	2	44.883	79.724	.000 ^b
	Residual	15.2	27	.563		
	Total	104.967	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (terlampir)

Tabel diatas terdapat hubungan linier antara kedua variabel (variabel x dan y), karena nilainya Sig *Deviation from Linearity*

0,000. Sehingga nilai Sig 0,000 < 0,05 artinya nilai sig lebih kecil dari alpha yaitu 0,05 dan memenuhi syarat linier .

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan regresi linier sederhana antar variabel X motivasi dan *burnout* terhadap variabel Y kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.9
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Correlations Zero-order
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.717	.751		1.954	.048	
X1	.353	.121	.395	2.907	.007	.873
X2	.470	.113	.567	4.172	.000	.900

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (terlampir)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa hasil analisis regresi linier berganda dimana nilai Koefisien variabel motivasi sebesar 0,353, *burnout* 0,470 dengan nilai konstanta sebesar 0,717. Dan dapat dilihat bahwasanya *burnout* memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada motivasi sehingga model persamaan regresi yang didapat yaitu:

$$Y = 0.717 + 0.353 X1 + 0,470 X2$$

Dapat diinterpretasikan dari hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 0,717. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel

X (independen) dan variabel Y (dependen). Jika semua variabel X (independen) bernilai 0 atau tidak terdapat perubahan, maka nilai variabel Y atau kinerja karyawan yaitu 0,717.

Nilai koefisien regresi linier berganda untuk variabel motivasi (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,353 atau 35,5%. Dan nilai koefisien regresi linier berganda untuk variabel *burnout* (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,470 atau 47%. Dari persamaan regresi linier berganda dapat dilihat bahwa variabel *burnout* yang paling berpengaruh signifikan disbanding variabel lainnya yaitu sebesar 0,470 atau 47%. Sedangkan nilai sig variabel motivasi kerja bernilai $0,007 < 0,05$ yang berarti signifikan. Dan variabel *burnout* bernilai $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Pengujian t di pakai menilai hipotesis yang dapat dipakai mengevaluasi pengaruh variabel-variabel relevan terhadap variabel dependen secara terpisah.

Tabel 4.10
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations Zero-order
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.717	.751		1.954	.048	
X1	.353	.121	.395	2.907	.007	.873
X2	.470	.113	.567	4.172	.000	.900

Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 0.717 + 0.353 X1 + 0,470 X2 + e$$

Hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada table, motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,007. Hal tersebut menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel motivasi lebih kecil dari 0,05.

Hipotesis 2 : Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel diatas, *burnout* mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 Hal tersebut terindeksi menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima sehingga variabel *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel *burnout* lebih kecil dari 0,05.

b. Uji f (Simultan)

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji f dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji secara simultan

Tabel 4.11
Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.766	2	44.883	79.724	.000 ^b

Residual	15.2	27	.563
Total	104.967	29	

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (terlampir)

Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $79.724 > 3.354 F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya signifikan (kontribusi positif). Dengan signifikan 0,000. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) yaitu motivasi dan *burnout* dengan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan secara simultan dan dapat dinyatakan H_a diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel motivasi dan *burnout* (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan uji koefisien determinasi.

Dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,844, artinya 84,4% variansi dari seluruh variabel independen motivasi (pengarahan diri, kekuasaan, kerja sama) dan *burnout* (kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional, rendahnya penghargaan diri) dapat menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (kuantitas, kualitas, kerja sama).

Sedangkan untuk sisanya yaitu terdapat ($100\% - 84,4\% = 15,6\%$)

variabel dependen (Y) dijelaskan oleh faktor lainya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hasil uji t variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel uji t yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut telah terbukti dengan hasil uji perhitungan SPSS Version 23. Dimana nilai signifikansi dari variabel motivasi yang dihasilkan sebesar 0,007 lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($0,007 < 0,05$), dan T_{hitung} dari variabel motivasi yang dihasilkan 2,907 lebih besar dari T_{tabel} yang telah ditentukan yaitu sebesar 1,703 ($2,907 > 1,703$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan. Hal tersebut ditandai dengan kondisi karyawan yang memang membutuhkan dorongan atau motivasi dari pimpinan perusahaan, seperti penyediaan kebutuhan keamanan kerja, memberikan kepercayaan seutuhnya atas pekerjaan karyawan, pemberian dorongan dan kesempatan mendapatkan pendidikan dan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Temuan ini sangat mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Kafrawi Jafar, yang menemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Dari hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dari hasil uji nilai T_{hitung} 10,164 sedangkan T_{tabel} 2,018 menunjukkan angka 0,000 yang berada jauh 0,05 atau 5%.⁸⁹

2. Analisis Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hasil uji t variabel *burnout* terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel uji t yang menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut telah terbukti dengan hasil uji perhitungan SPSS Version 23. Dimana nilai signifikansi dari variabel *burnout* yang di hasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan T_{hitung} dari variabel *burnout* yang di hasilkan 4,172 lebih besar dari T_{tabel} yang telah ditentukan yaitu sebesar 1,703 ($4,172 > 1,703$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat di katakana *burnout* berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan

⁸⁹ Andi Kafrawi Jafar, “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa”. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makasar, 2018)

waktu yang diberikan sangat terbatas sehingga dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan mental, karyawan juga cenderung kewalahan dalam pekerjaannya di karenakan kebanyakan karyawan di sana selain bekerja di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) juga memiliki usaha tambahan di luar pekerjaan sehingga menyebabkan stres dalam bekerja. Karena semakin tinggi *burnout* pada karyawan maka semakin tinggi juga ketidakmaksimalan kinerja pada karyawan.

Temuan ini sangat mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh Said Almaududi, yang menemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *burnout*. Dari hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dari hasil uji nilai T_{hitung} 3,974 sedangkan T_{tabel} 2,024 menunjukkan angka 0,00 yang berada jauh 0,05 atau 5%.⁹⁰

3. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Hasil uji f variabel motivasi dan *burnout* terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel uji f yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan *burnout* secara simultan. Dengan F_{tabel} sebesar 3,354 dengan tingkat signifikan 0,05 dan F_{hitung} sebesar 79,724. Maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa ($79,724 > 3,354$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$

⁹⁰ Said Almaududi, " Pengaruh Kejenuhan Kerja (*burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator di PT PLN," *Journal of economis an business Universitas Batanghari*, (2019):2597-8829

artinya peningkatan variabel bebas akan diikuti secara bersama oleh variabel terikat. Sedangkan di uji koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,844, artinya 84,4% variansi dari seluruh variabel independen motivasi (pengarahan diri, kekuasaan, kerja sama) dan burnout (kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional, rendahnya penghargaan diri) dapat menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (kuantitas, kualitas, kerja sama). Sedangkan untuk sisanya yaitu terdapat ($100\% - 84,4\% = 15,6\%$) variabel dependen (Y) dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Jadi, hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi berpengaruh karena sebagai dorongan untuk menjadikan kinerja karyawan lebih baik, sedangkan *burnout* berpengaruh karena banyaknya karyawan yang mengalami kelelahan secara fisik, mental dan emosional ditandai dengan pekerjaan ganda yang dilakukan serta tekanan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Nila Hotiana dan Febriansyah dengan judul pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementrian pariwisata RI), dimana menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan stress kerja (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y),

ditunjukkan dari hasil uji nilai F_{hitung} 6,975 sedangkan F_{tabel} 3,251 menunjukkan angka 0,003 yang berada jauh 0,05 atau 5%.⁹¹

Uji f bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $f < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya uji simultan f (uji simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai f yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05.⁹²

⁹¹ Nila Hotiana dan Febriansyah, "Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI)," *Jurnal riset manajemen dan bisnis UNIAT* (2018):27-29.

⁹² Syarifuddin, Ibnu Al Saudi, "metode riset praktis regresi berganda menggunakan spss", (Palangkaraya: Bobby Digital Center, 2022), 76-78.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang di lakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda mengenai analisis pengaruh motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee Bondowoso, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan uji t pada variabel motivasi (X1) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso. Dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,907 > t_{tabel} 1,703$. Hal ini dikarenakan faktor pengarahan diri pada diri karyawan, pentingnya pemberian kekuasaan atas pekerjaan secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain, serta pemberian jaminan rasa aman terhadap karyawan.

2. Analisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan uji t pada variabel *burnout* (X2) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara

Digilib.uinkhas.ac.id Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat ac.id

(NU) Cabang Cermee Bondowoso. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,172 > t_{tabel} 1,703$. Hal ini dikarenakan beberapa faktor diantaranya, adanya tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan waktu yang diberikan sangat terbatas, karyawan juga cenderung kewalahan dalam pekerjaannya di karenakan kebanyakan karyawan di sana selain bekerja di BMT juga memiliki usaha tambahan di luar pekerjaan sehingga menyebabkan stres dalam bekerja dan cenderung menunda pekerjaan

3. Analisis pengaruh motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan secara simultan. Kedua variabel independen motivasi (X1) dan *burnout* (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 79,724 > f_{tabel} 3,354$. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,844, artinya 84,4% variansi dari seluruh variabel independen motivasi dan *burnout* dapat menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (kuantitas, kualitas, kerja sama). Sedangkan untuk sisanya yaitu terdapat ($100\% - 84,4\% = 15,6\%$) variabel dependen (Y) dijelaskan oleh faktor lainya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan penelitian di atas, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan kinerja karyawan yang bagus maka akan mempermudah perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan sebagaimana yang telah diharapkan.

Adapun dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dikemukakan oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Kami berharap Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso diharapkan agar lebih meningkatkan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Supaya karyawan bekerja bukan hanya untuk mendapatkan pendapatan saja tetapi juga untuk memperluas jaringan pekerjaan yang bisa memberikan motivasi pada karyawannya, dan lebih memperhatikan karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini bisa membantu perusahaan dalam memperoleh kinerja karyawan yang baik dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
2. Kami berharap Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso diharapkan agar pemimpin perusahaan lebih bisa memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Agar karyawan memiliki

semangat dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Kami berharap Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso diharapkan agar pemimpin perusahaan lebih memperhatikan karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam memperoleh kinerja karyawan yang baik .
4. Bagi peneliti lain, diharapkan menambahkan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

Adnyaswari, Nyoman Adinda, "Pengaruh dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan perawat Inap KSUP Sanglah", *E-jurnal Manajemen Unud*, no .5 2017.

Alam, Roslina, *Kelelahan Kerja Burnout*, Jogjakarta: Penerbit kampus, 2022.

Arwandi, Arif Fauzan, "Hubungan antara tipe Motivasi dengan kejadian Burnout pada Mahasiswa Stambuk 2018 di masa Transisi dari Pendidikan pre Klinik ke Klinik di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara ,", 3 February 2023.

Bagiada, I Putu Surya 1, I Gusti Salit Ketut Netra, "Pengaruh stres kerja, burnout dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rsd mangusada kabupaten badung ,", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 8.5 2019.

Budiyanto, Eko, Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Serang* : CV.AA Risky, 2020.

Casserley, Tim and David Megginson, *Learning from Burnout* Butterworth-Heinemann: Elsevier Ltd. All rights reserved, 2009.

Fauzan, *Perilaku Organisasi*, Jember : UIN KHAS Press, 2023.

Ghozali, Imam, *Aplikasi multivariat menggunakan program IBM SPSS 25*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.

Ghozali, Imam, *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Semarang: Yoga Pratama, 2014), 153. *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* Semarang: Yoga Pratama, 2014.

Handoko, T.Hanny, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE, 2006.

Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.

Hayati, Isra, Suci Fitria, "Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El Munawar Medan, " *Jurnal agama dan pendidikan Islam*, (Mei, 2018): 50-63.

Herliani, Iin, Amenda Sebayang, Sondang Sidabutar, "Pengaruh Burnout, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Aekkanopan Di Era Pandemi Covid-19 Tahun 2022, " *Jurnal Kesehatan Surya Nusantara*, 2022.

- Jannah, Miftahul, “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan”, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2021.
- Kafrawi, Andi Jafar, “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa”. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makasar, 2018.
- Khaeruman, dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* Serang; CV. AA. Risky, 2021.
- M. George, Jennifer, Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior* 2012.
- Maharani, Puspa Ayu dan Akde Triyoga, “Kejenuhan Kerja (*Brunout*) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan”, *Jurnal STIKES*, no.2, 2019.
- Masyithoh, Novita Dewi, “Analisis Normatif Undang-Undang no. 1 tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan mikro (lkm) atas status Badan Hukum dan Pengawasan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT),” *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 5, no. 2, 31 Oktober 2014.
- Mochlas, Mochamad, *Perilaku Organisasi*, Serang: CV. AA. Rizky, 2019.
- Nila, Hotiana dan Febriansyah, “ Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI),” *Jurnal riset manajemen dan bisnis UNIAT* 2018.
- Muhfisar, dkk, *Pengantar Manajemen*, Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Narbuko, Cholid dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Nizrina, Sarah, “ Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Najatim dockyard,” Skripsi ,STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati, Surabaya, 2022.
- Prameswari, Ardhea, “ Pengaruh beban kerja, Remunerasi, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Khusus pada Bank Muamalat KC Yogyakarta” Skripsi, Universitas Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2020.

Saputri, Hindri, Indri Heri Susanti, Wasis Eko Kurniawan, “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto,” jurnal riset ilmiah vol.1, no.3 November,2022 .

Priyono, Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publiser.

Said, Almaududi, “ Pengaruh Kejenuhan Kerja (*burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Oprator di PT PLN,” *Journal of economis an business Universitas Batanghari*, 2019.

Silaen, Novia Ruth, dkk, *Kinerja Karywan*, Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.

Solekha, Yasmin Afnan dkk., “Baitul Maal Wa Tamwil Sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syariah Pemberdaya Ekonomi Umat Konsep dan Teori,” *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking* 1, no. 1 24 Mei 2021.

Sugiyono, Metode penelitian bisnis: metode kuantitatif, kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiyono, Metode penelitian bisnis: metode kuantitatif, kualitatif dan R&D Bandung: Abjad, 2016.

Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta, 2018.

Sujarweni, Wiratna, Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Yogyakarta: Pustaka.

Syabani, Refiyandi , Nurul Huda, “Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi *Burnout* ,“ *Journal of Economics and Business Aseanomics*, no.2 Desember, 2019.

Syahir, Syafrida Hafni, Metodologi Penelitian Jogjakarta: KBM Indonesia,2022.

Syarifuddin, Ibnu Al Saudi,” *metode riset praktis regresi berganda menggunakan spss*”, Palangkaraya: Bobby Digital Center, 2022.

T Trimulato, “Perkembangan Industri Keuangan Non-Bank Syariah dan Inovasi Service Excellent di Tengah Pandemi Covid-19,” *Journal of Indonesian Sharia Economics* 1, no. 1,2022.

Tambuwun, Euvanggelia, Riana Sahrani “ Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Burnout dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta,” *Journal on Education* Vol. 5, no. 02 Januari-Februari, 2023.

Tanjung, Hasrudy,” Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota medan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 15, No. 01, April, 2015.

Tewel, Bernhard, dkk, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Tv. Patra Media Grafindo, 2017.

Tim Penyusun, *Panduan penulisan karya ilmiah IAIN Jember Jember: IAIN jember*, 2019.

Valentina, Jesslyn , Y. Djoko Suseno , Erni Widajanti , “ Pengaruh burnout dan konflik kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada perawat rsud dr moewardi surakarta , “*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 14 , Maret , 2020.

Wijaya, Candra, *Perilaku Organisasi*, Medan : Lembaga Perduli Pendidikan Indonesia (LPPI), 2017.

Yaqin, Ainul, “Fungsi Sosial Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pasca UU No 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro,” *Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah* 3, no. 2 5 November 2021: 146–63.

Yuli, Gusti Asih, dkk, *Setres Kerja*. Semarang: Semarang University Press, 2018.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 1

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Nur Kamila
NIM : E20191018
Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : UIN KHAS JEMBER

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul "Analisis Pengaruh Motivasi Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Botolinggo Dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Nuansa Ummat (NU) Cabang Cermee Bondowoso" adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Apabila dikemudian hari hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan da nada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk di proses sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

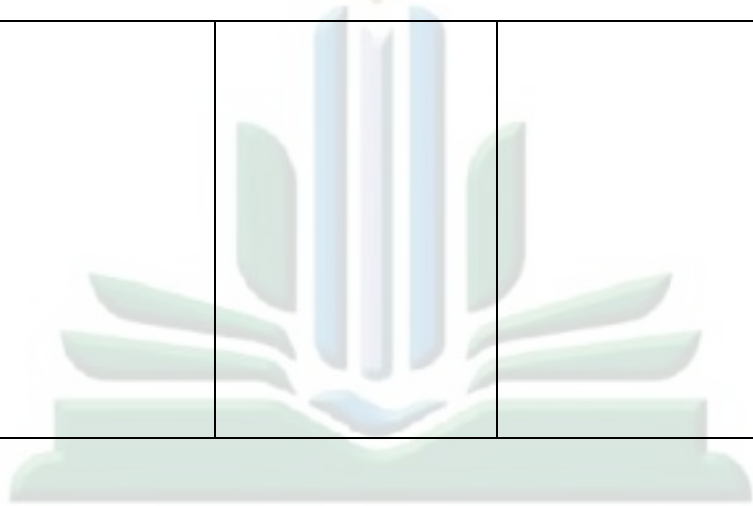
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dari tanpa paksaan siapapun

Jember, 15 November 2023


METRA
TEMPER
BAKX000319888
Siti Nur Kamila
NIM. E20191018



	1. Kinerja Karyawan (Y)				
--	-------------------------	--	--	--	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 3

KUISIONER

**Judul Skripsi : “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN
BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT UGT
NUSANTARA CABANG BOTOLINGGO DAN BMT NU
CABANG CERMEE BONDOWOSO”.**

Daftar Pertanyaan Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang

Botolinggo

A. Identitas Responden

Petunjuk pengisian

Pada pertanyaan di bawah ini, responden dimohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan berikut dengan keadaan dan kondisi yang sebenarnya. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban anda yang dianggap paling benar. Hanya ada satu jawaban di setiap nomor.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :

B. Pertanyaan Peneliti

Petunjuk pengisian

Silahkan anda pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan cara memberi tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang telah tersedia.

Keterangan :

Pilihan Jawaban		Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

C. PERNYATAAN/PERTANYAAN

AAN Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Skor Penilaian				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya termotivasi, bekerja untuk mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					
2	Saya termotivasi bila saya diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain					
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja					

Burnout(X2)

No	Pernyataan	Skor Penilaian				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya mengalami penurunan ketahanan tubuh ketika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apasitas kerja					
2	Saya merasa depresi ketika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja					
3	Saya merasa terbebani jika pekerjaan melebihi kapasitas					
4	Saya merasa terlalu banyak melakukan aktifitas penting, akan tetapi saya jarang mendapatkan apresiasi					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor Penilaian				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2	Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap nasabah, saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Oprasional Prosedur)					
3	Dalam rangka mensukseskan perusahaan, saya selalu menerapkan sistem kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 4



Nomor : B.feku/Un 22/7 a/PP 00 9/06/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

09 Juni 2023

Kepada Yth.
Kepala BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo
Perajekan Kidul, Lorsawah Barat, Lumutan, Kec. Botolinggo,
Kabupaten. Bondowoso, Jawa Timur 68285

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Siti Nur Kamila
NIM : E20191018
Semester : VII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis Pengaruh Motivasi Dan *Burn Out* Terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Dekan
Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu



7.

Lampiran 5



Nomor : B-1080/Un.22/7.a/PP.00.9/06/2023 09 Juni 2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala BMT NU Cabang Cerme
Madya, Kec. Cerme, Kab. Bondowoso, Jawa Timur 68286

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Siti Nur Kamila
NIM : E20191018
Semester : VII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis Pengaruh Motivasi Dan Burn Out Terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Dekan
Nurul Widyawati Islami Rahayu
Dekan Bidang Akademik,
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA



Lampiran 6



KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH
BMT UGT NUSANTARA
Usaha Gabungan Terpadu
Badan Hukum : AMU 0002268 AH 01 28.TAHUN 2020 (31 Desember 2020)



SURAT KETERANGAN

No : 41 / 295.Botolinggo/XI /2023

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : HAFID
Jabatan : Kepala Cabang
Kantor : Cabang Botolinggo Bondowoso
NIK : 20160312

Menerangkan dengan sebenar benarnya bahwa nama tersebut dibawah ini

Nama Lengkap : SITI NUR KAMILA
NIM : E20191018
JURUSAN : EKONOMI ISLAM
PROGRAM STUDY : PERBANKAN SYARIAH
PERGURUAN TINGGI : UNIVERSITAS KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Telah selesai melaksanakan Kegiatan Penelitian/ Riset mengenai Analisis Pengaruh Motivasi dan Burn Out terhadap Kinerja karyawan pada KSPPS BMT UGT NUSANTARA Cabang Botolinggo Bondowoso Mulai pada tanggal 31 Juli 2023 s.d 16 November 2023

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bondowoso, 16 November 2023

KSPPS BMT UGT NUSANTARA
Cabang Botolinggo



Lampiran 7



Alamat Kantor :

Jalan Raya Cerme (Kompleks Kantor
MWC NU) Sebelah Barat Kantor KUA)
Desa Cerme Kecamatan Cerme
Kabupaten Bondowoso Kode Pos 68296
HP. 0853 3599 3338 - Telp./Fax. : 0328 661654
website : www.bmtnujatin.com
e_mail : bmtnucermee43@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. 2404/06/BMT NU/XI/2023

Assalamu'alaikum War Wab

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mahfut Siddik, S.Kom
NIK : 3511151910940001
NIP : 2404.131218.0391
Jabatan : Kepala Cabang

Menyatakan Bahwa :

Nama : Siti Nur Kamila
NIM : E20191018
Jurusan : Ekonomi Syariah
Program Study : Perbankan Syariah
Perguruan Tinggi : Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah selesai melakukan Kegiatan Penelitian di KSPP Syariah BMT NU Jawa Timur Cabang Cerme dengan judul "*Analisis Pengaruh Motivasi dan Bum Out Terhadap Kinerja Karyawan di KSPP Syariah BMT NU Jawa Timur Cabang Cerme Bondowoso*". mulai tanggal 9 Juni 2023 sampai tanggal 17 November 2023

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar benarnya, dan digunakan sebagaimana mestinya, disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum War Wab



Bondowoso, 20 November 2023
Kepala Cabang,

Mahaft Siddik, S.Kom.
NIP. 2404.131218.0391

Lampiran 8

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian

BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo

Perajekan Kidul, Lorsawah Barat, Lumutan, Kec Botolinggo Kab Bondowoso, Jawa Tiur 68258

NO	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1	Senin, 24 Juli 2023	Pra Penelitian	
2	Selasa 26 Juli 2023	Pra Penelitian	
3	Senin, 31 Juli 2023	Menyerahkan Surat Penelitian	
4	Senin, 7 Agustus 2023	Penyebaran Kuesioner I	
5	Rabu, 9 Agustus 2023	Pengambilan Kuesioner I	
6	Senin, 14 Agustus 2023	Penyebaran Kuesioner II	
7	Senin, 21 Agustus 2023	Pengambilan Kuesioner II	
8	Kamis, 16 November 2023	Meminta Tanda Tangan Dan Surat Selesai Penelitian	

Bondowoso, 16 November 2023

BMT UGT Nusantara Cabang

Botolinggo




Lampiran 9

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian

BMT NU Cabang Cermee Bondowoso

Jl. Raya Cermee, Kec Cermee Jawa Timur, 68286

NO	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1	Selasa, 25 Juli 2023	Pra Penelitian	
2	Kamis, 27 Juli 2023	Pra Penelitian	
3	Senin, 7 Agustus 2023	Menyerahkan Surat Penelitian	
4	Kamis, 10 Agustus 2023	Penyebaran Kuesioner I	
5	Jumat, 11 Agustus 2023	Pengambilan Kuesioner I	
6	Selasa, 15 Agustus 2023	Penyebaran Kuesioner II	
7	Rabu, 23 Agustus 2023	Pengambilan Kuesioner II	
8	Kamis, 16 November 2023	Meminta Tanda Tangan Dan Surat Selesai Penelitian	

Bondowoso, 16 November 2023

BMT NU Cabang Cermee

Bondowoso .



Mahfud Siddik
Kepala Cabang

Lampiran 10**REKAPITULASI JAWABAN ANGKET VARABEL X**

No	X1	X2	X3	Total	X1	X2	X3	X4	Total
1	4	4	4	12	3	4	3	3	13
2	4	4	3	11	3	3	3	3	12
3	4	4	4	12	3	4	3	5	15
4	4	4	3	11	3	3	3	3	12
5	4	4	4	12	3	4	3	4	14
6	4	4	3	11	3	3	3	3	12
7	1	2	1	4	1	1	1	1	4
8	4	4	3	11	2	3	3	4	12
4	3	3	3	9	2	3	2	3	10
10	3	3	2	8	3	2	2	1	8
11	4	4	4	12	3	4	3	3	13
12	3	4	3	10	3	3	3	3	12
13	2	3	3	8	2	2	3	2	9
14	2	2	3	7	2	3	2	2	9
15	2	3	3	8	3	3	2	2	10
16	3	2	3	8	3	3	3	4	13
17	2	3	3	8	3	3	3	3	12
18	5	5	3	13	4	3	3	2	12
19	4	4	4	12	3	3	3	3	12
20	4	4	3	11	3	3	3	3	12
21	4	4	4	12	4	3	3	3	13
22	5	5	3	13	4	3	3	3	13
23	4	4	4	12	4	3	3	4	14
24	4	4	4	12	3	4	3	4	14
25	5	4	4	13	4	4	3	3	14
26	4	3	4	11	3	4	3	4	14
27	4	3	4	11	4	4	3	3	14
28	3	3	3	9	3	3	2	2	10
29	4	4	4	12	4	4	3	3	14
30	4	4	3	11	3	3	4	3	13

REKAPITULASI JAWABAN ANGKET VARABEL Y

Y1	Y2	Y3	Total
3	4	4	11
3	3	4	10
3	4	5	12
3	3	5	11
3	4	5	12
3	3	4	10
1	1	1	3
2	3	4	9
2	3	3	8
3	2	3	8
3	4	4	11
3	3	4	10
2	2	4	8
2	3	4	9
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
4	3	4	11
3	4	4	11
3	3	3	9
4	3	3	10
4	3	5	12
4	3	4	11
3	4	4	11
4	4	4	12
3	4	4	11
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	5	13
3	3	4	10

Lampiran 11

HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN

1. Karakteristik Responden

Jenis Klamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	9	30.0	30.0	30.0
Laki-Laki	21	70.0	70.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

2. Hasil Persentase Angket Variabel Motivasi X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	1	3.3	3.3	3.3
7	1	3.3	3.3	6.7
8	5	16.7	16.7	23.3
9	2	6.7	6.7	30.0
10	1	3.3	3.3	33.3
11	8	26.7	26.7	60.0
12	9	30.0	30.0	90.0
13	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	4	13.3	13.3	16.7
Netral	5	16.7	16.7	33.3
Setuju	17	56.7	56.7	90.0
Sangat Setuju	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
Netral	8	26.7	26.7	36.7
Setuju	17	56.7	56.7	93.3
Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Netral	16	53.3	53.3	60.0
	Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

3. Hasil Presentase Variabel Angket *Burnout X2*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	1	3.3	3.3	3.3
	8	1	3.3	3.3	6.7
	9	2	6.7	6.7	13.3
	10	3	10.0	10.0	23.3
	12	9	30.0	30.0	53.3
	13	6	20.0	20.0	73.3
	14	7	23.3	23.3	96.7
	15	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	4	13.3	13.3	16.7
	Netral	18	60.0	60.0	76.7
	Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	10.0
	Netral	18	60.0	60.0	70.0
	Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	5	16.7	16.7	20.0
Netral	23	76.7	76.7	96.7
Setuju	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Tidak Setuju	5	16.7	16.7	23.3
Netral	16	53.3	53.3	76.7
Setuju	6	20.0	20.0	96.7
Sangat Setuju	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

4. Hasil Presentase Angket Variabel Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.3	3.3	3.3
8	3	10.0	10.0	13.3
9	7	23.3	23.3	36.7
10	5	16.7	16.7	53.3
11	8	26.7	26.7	80.0
12	5	16.7	16.7	96.7
13	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	4	13.3	13.3	16.7
Netral	18	60.0	60.0	76.7
Setuju	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	2	6.7	6.7	10.0
Netral	17	56.7	56.7	66.7
Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Netral	8	26.7	26.7	30.0
Setuju	16	53.3	53.3	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Lampiran 12

HASIL UJI VALIDITAS
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi X1

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	Motivasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.820**	.602**	.951**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.820**	1	.421*	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.021	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.602**	.421*	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021		.000
	N	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.951**	.875**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30
**.		Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*.		Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			



Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout* X2

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	<i>Burnout</i>
X2.1	Pearson Correlation	1	.538**	.540**	.271	.711**
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.147	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.538**	1	.537**	.675**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.540**	.537**	1	.619**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.271	.675**	.619**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.147	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.711**	.863**	.812**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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



Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Y

Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.524**	.465**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.003	.010	.000
	N	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.524**	1	.638**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000
	N	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.465**	.638**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.000
	N	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.781**	.858**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Lampiran 13

HASIL UJI RELABEL
Hasil Uji Reliabel Variabel Motivasi X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	3

Hasil Uji Reliabel Variabel Burnout X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	4

Hasil Uji Reliabel Variabel Kinerja Karyawan Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	3

Lampiran 14

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	10.0333333	
	Std. Deviation	1.75937075	
Most Extreme Differences	Absolute	.213	
	Positive	.132	
	Negative	-.213	
Test Statistic		.213	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.201	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.201	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.002

a. Test distribution is Normal.

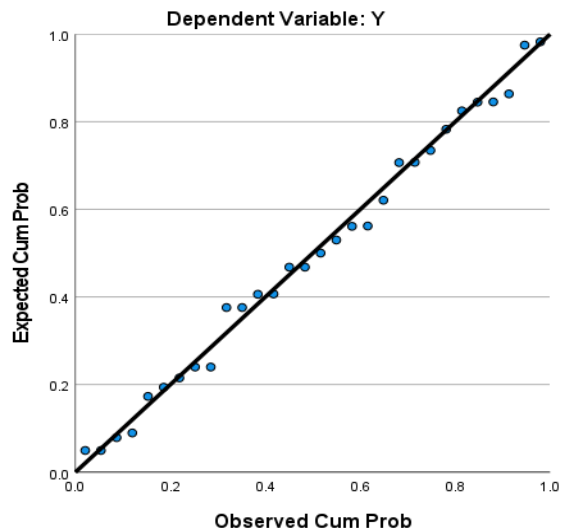
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Hasil uji linieritas dan uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.766	2	44.883	79.724	.000 ^b
	Residual	15.200	27	.563		
	Total	104.967	29			



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 15

HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA DAN UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations Zero-order
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.717	.751		1.954	.048	
	X1	.353	.121	.395	2.907	.007	.873
	X2	.470	.113	.567	4.172	.000	.900

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.925 ^a	.855	.844	.750	.855	79.724	2

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 16

**DOKUMENTASI
BMT UGT NUSANTARA CABANG BOTOLINGGO**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI





Lampiran 17

**DOKUMENTASI
BMT NU CABANG CERMEE**





Lampiran 18



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: feb@uinkhas.ac.id Website: <http://feb.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Siti Nur Kamila

NIM : E20191018

Semester : Sembilan (IX)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 27 November 2023
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah

Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M.



Lampiran 19



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-21.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/11/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Siti Nur Kamila
NIM : E20191018
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Analisis pengaruh motivasi dan burnout terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dan BMT NU Cabang Cermee Bodowoso

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 24 November 2023
An. Dekan
Kepala Bagian Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syahrul Mulyadi



Lampiran 20

BIODATA PENULIS



A. Biodata Pribadi

Nama : Siti Nur Kamila
NIM : E20191018
Prodi : Perbankan Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Tempat/Tanggal Lahir : Bondowoso, 13 Januari 2001
Alamat : Tegal Jati – Sumber Wringin - Bondowoso
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswi
Kewarganegaraan : WNI
Email : kk5435690@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

- | | |
|---------------------------|-----------|
| 1. SDSN 01 SUMBER WRINGIN | 2007-2013 |
| 2. SMPN 01 SUMBER WRINGIN | 2013-2016 |
| 3. SMA NURIS JEMBER | 2016-2019 |
| 4. UIN KHAS JEMBER | 2019-2023 |