

## **TUGAS AKHIR**

# **ANALISIS HUBUNGAN *JOB DEMANDS*, *JOB RESOURCES*, *BURNOUT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DAN *EMPLOYEE* *MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI SURABAYA**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik  
guna memperoleh gelar Magister Manajemen Strata Dua

**Oleh:**

**Nama : KARTIKA NATALIA CHANDRA**

**NPM : 00000029401**



**Program Studi Magister Manajemen**

**Universitas Pelita Harapan**

**Surabaya**

**2018**



**UNIVERSITAS PELITA HARAPAN SURABAYA**  
**FAKULTAS EKONOMI**

---

**IDENTITAS TIM PENGUJI**

Judul : ANALISIS HUBUNGAN *JOB DEMANDS*, *JOB RESOURCES*, *BURNOUT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DAN *EMPLOYEE MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI SMK NEGERI DI SURABAYA

Nama Mahasiswa : Kartika Natalia Chandra  
NPM : 00000029401  
Jurusan : Magister Manajemen  
Peminatan : Human Resource Management

**TIM PEMBIMBING**

Pembimbing 1 : Drs. Budi Iswanto, MA.,Ph.D  
Pembimbing 2 : Dr. Hastuti Naibaho, S.E., M.Si

**TIM PENGUJI**

Ketua Tim Penguji : Drs. Budi Iswanto, MA.,Ph.D  
Sekretaris : Oliandes Sondakh S.E., M.M.  
Anggota : Amelia S.E., M.M.



**UNIVERSITAS PELITA HARAPAN SURABAYA**  
**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR**

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pelita Harapan Surabaya,

Nama Mahasiswa : Kartika Natalia Chandra

Nomor Pokok Mahasiswa : 00000029401

Jurusan : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa karya tugas akhir yang saya buat dengan judul  
**“ANALISIS HUBUNGAN *JOB DEMANDS*, *JOB RESOURCES*, *BURNOUT*  
*TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE* DAN *EMPLOYEE MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI SMK NEGERI DI SURABAYA”**

adalah:

- 1) Dibuat dan diselesaikan sendiri, dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan dan buku – buku serta jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya
- 2) Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapat gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya
- 3) Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah dinyatakan di atas, maka karya tugas akhir ini batal.

Surabaya, 13 November 2017  
Yang membuat pernyataan



(Kartika Natalia Chandra)





UNIVERSITAS PELITA HARAPAN SURABAYA  
FAKULTAS EKONOMI

**PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR**  
**ANALISIS HUBUNGAN *JOB DEMANDS*, *JOB RESOURCES*, *BURNOUT***  
**TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DAN *EMPLOYEE***  
***MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI SMK NEGERI**  
**SURABAYA**

Oleh:

**Nama** : Kartika Natalia Chandra  
**NPM** : 00000029401  
**Jurusan** : Magister Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam ujian komprehensif guna mendapatkan gelar Sarjana Strata Dua Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pelita Harapan Surabaya

Surabaya, 13 November 2017

Menyetujui:

**Pembimbing Utama**

**Drs. Budi Iswanto, M.A., Ph.D**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen**



**Yanuar Dananjaya, B.Sc., M.M.**

**Co- Pembimbing Supervisor**

**Dr. Hastuti Naibaho, S.E., M.Si**

**Dekan Fakultas Ekonomi**



**Dr. Ronald S.T., M.M.**





**UNIVERSITAS PELITA HARAPAN SURABAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

**LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR**

Pada hari Senin tanggal 10 Januari 2018 telah diselenggarakan ujian komprehensif untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna mencapai Gelar Sarjana Strata Dua Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pelita Harapan Surabaya atas nama:

**Nama** : Kartika Natalia Chandra  
**NPM** : 00000029401  
**Jurusan** : Magister Manajemen

termasuk ujian Tugas Akhir yang berjudul “**ANALISIS HUBUNGAN *JOB DEMANDS, JOB RESOURCES, BURNOUT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DAN *EMPLOYEE MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI SMK NEGERI SURABAYA”**

oleh tim penguji yang terdiri dari:

<b>Dewan Penguji</b>	<b>Status</b>	<b>Tanda tangan</b>
Drs. Budi Iswanto, MA., Ph.D	sebagai Ketua Penguji	
Oliandes Sondakh, S.E., M.M.	sebagai Penguji 2	
Amelia, S.E., M.M.	sebagai Penguji 3	

## ABSTRAK

Menristekdikti Prof. M. Nasir mengungkapkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih perlu ditingkatkan. Menurutnya masih terdapatnya gap lantaran dunia industri lapangan kerja karena tidak mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Maka dari itu, untuk meningkatkan kompetensi lulusan yang dapat menjawab kebutuhan pasar kerja, institusi pendidikan harus melakukan peningkatan kualitas guru atau tenaga pendidik (Sinar Indonesia Baru “Kualitas Guru Harus Ditingkatkan” Diunduh pada tanggal 13 Agustus 2017). Faktanya, hal ini bukan merupakan suatu hal yang mudah untuk di implementasikan. Salah satu tolak ukur dalam peningkatan kualitas dapat tercermin dari penilaian kinerja.

Namun, untuk mencapai kinerja yang baik tentu tidak akan dapat terwujud tanpa adanya faktor-faktor yang mendukungnya. Untuk itu perlu untuk meninjau lebih dalam apa sajakah yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga akan menghasilkan langkah strategis yang dapat diambil oleh institusi pendidikan dalam mewujudkan tercapainya tujuan besar pendidikan di Indonesia Adapun tujuan dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh *Job Demands*, *Job Resources*, *Motivation* dan *Burn Out* yang diharapkan dapat menggambarkan *Employee Performance* (Kinerja) Guru SMK Negeri di Surabaya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan *software* SPSS22.0. Kuesioner disebarikan kepada 291 responden sebagai sampel dimana karakteristik responden yakni terdiri dari pria dan wanita yang merupakan guru SMK Negeri di Surabaya yang telah bekerja lebih dari 1 tahun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Demands* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Burnout*, *Job Resources* berpengaruh signifikan negatif terhadap *Burnout*, kemudian *Burnout* berpengaruh signifikan negatif terhadap *Employee Performance*, *Employee Motivation* tidak memoderasi hubungan antara *Job Demands* terhadap *Burnout* dan terakhir *Employee Motivation* tidak memoderasi hubungan antara *Job Resources* terhadap *Burnout*.

**Kata kunci:** *Job Demands*, *Job Resources*, *Burnout*, *Employee Motivation*, *Employee Performance*, Guru, SMK Negeri di Surabaya

## ABSTRACT

Menristekdikti Prof. M. Nasir revealed that the quality of teachers in Indonesia still needs to be improved. According to him there is still a gap because The industry is not getting the human resources in accordance with what is desired. Therefore, to improve the competence of graduates who can answer the needs of the labor market, so educational institutions should improve the quality of teachers or educators. In fact, this is not an easy thing to implement. But, one thing that can be reflected in the improvement of quality can be seen through performance appraisal. However, to achieve good performance will not be realized without the factors that support it. For that it is necessary to review more deeply what are the factors that affect the performance so that it will produce a strategic step that can be taken by educational institutions in realizing the achievement of the big goal of education especially in Indonesia. The purpose of this study is to determine the influence of Job Demands, Job Resouces, Employee Motivation and Burn Out are expected to explain Employee Performance of the Teachers in Vocational High School in Surabaya.

This study uses a quantitative approach using SPSS22.0 software. Questionnaires distributed to 291 respondents as a sample where the characteristics of respondents consisting of men and women who are teachers of Vocational High School in Surabaya who have worked for more than 1 year. The result of the research shows that Job Demands have no significant effect on Burnout, Job Resources has a significant effect on Burnout, then Burnout has a significant effect on Employee Motivation does not moderate the relationship between Job Demands against Burnout and last Employee Motivation does not moderate the relationship between Job Resources against Burnout.

**Keywords: Job Demands, Job Resources, Burnout, Employee Motivation, Employee Performance, Teacher, Vocational High School in Surabaya.**

## KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yesus yang memberikan hikmat dan kesehatan yang luar biasa dalam menyelesaikan tugas akhir persyaratan akademik guna mengejar gelar studi yaitu Strata Dua Magister Manajemen di Universitas Pelita Harapan Surabaya ini.

Penulis meyakini bahwa pengungkapan, penyajian, maupun penggunaan kata-kata dan bahasa pada penelitian ini dirasa masih sangat jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan penelitian tugas akhir ini.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin sekali memberikan ucapan terima kasih yang begitu besar kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung atas terselesaikannya penelitian ini hingga akhir. Ucapan terima kasih ini khususnya ditujukan kepada:

1. Drs. Budi Iswanto, MA., Ph.D., selaku dosen pembimbing pertama serta ketua penguji yang telah memberikan perhatian, tenaga, serta memberikan dorongan kepada penulis dari awal hingga penelitian ini dapat terselesaikan.
2. Dr. Hastuti Naibaho, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan memberikan saran-saran serta perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
3. Ibu Oliandes Sondakh S.E., M.M., selaku dosen penguji kedua yang turut memberikan masukan dan arahan yang membangun kepada penulis untuk penyelesaian penelitian ini.
4. Ibu Amelia S.E. M.M., selaku dosen penguji ketiga yang turut membantu penulis dalam memberi masukan dan pembelajaran baru serta semangat dalam penyelesaian penelitian ini.
5. Seluruh Kepala Sekolah dan Guru SMK Negeri di Surabaya yang telah bersedia untuk meluangkan waktunya menjadi responden dalam penyelesaian penelitian ini
6. Kedua orang tua beserta kakak penulis yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.



7. Jeffry Surya Pramana yang sudah senantiasa membantu dan selalu mendoakan serta memberikan semangat dalam penyelesaian penelitian ini.
8. Novita Angelina yang sudah menjadi sahabat yang selalu bersedia membantu bahkan memberi banyak masukan dalam penelitian ini.
9. Pak Erwin, Ce Yenny, Evlin, Chriselda dan Stephanie yang selalu mendukung dan memberi semangat dalam penyelesaian penelitian ini.
10. Rekan-rekan seperjuangan kelas MM UPH, *Winners Family* dan *Star of God*, serta SY50 yang sudah banyak membantu memberikan semangat dalam penyelesaian penelitian ini.
11. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan penelitian ini. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Tuhan Yesus berkenan membalas semua kebaikan dan dukungan dari Bapak, Ibu, Saudara, dan teman-teman. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat terutama bagi diri pribadi penulis serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan topik yang sama. Segala kritik dan saran atas penelitian ini tentunya akan sangat bermanfaat untuk penyempurnaan selanjutnya.

*“Segala perkara dapat kutanggung didalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”*

*(Fil 4:13)*

Surabaya, 24 Januari 2018

Kartika Natalia Chandra

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR IDENTITAS TIM PENGUJI</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	A-1
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.1.2 Riset Gap.....	6
1.2 Batasan Penelitian.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.5.2 Manfaat Praktis.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b> .....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Employee Performance.....	10
2.1.2 Job Demands.....	11
2.1.3 Job Resources.....	12
2.1.4 Employee Motivation .....	13
2.1.5 Burnout.....	16



2.2 Penelitian Terdahulu .....	18
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	19
2.3.1 Pengaruh <i>Job Demands</i> terhadap <i>Burnout</i> .....	19
2.3.2 Pengaruh <i>Job Resources</i> terhadap <i>Burnout</i> .....	19
2.3.3 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .....	20
2.3.4 Pengaruh <i>Employee Motivation</i> dalam memoderasi hubungan <i>Job Demands</i> , <i>Job Resources</i> terhadap <i>Burnout</i> .....	20
2.4 Model Penelitian.....	22
2.5 Bagan Alur Berpikir .....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel.....	24
3.2.1 Populasi.....	24
3.2.2 Sampel.....	25
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	28
3.5 Metode Analisis Data.....	32
3.5.1 Pengujian Hipotesis.....	33
3.5.1.1 Uji Validitas .....	33
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.5.1.3 Uji Asumsi Klasik .....	34
3.5.1.4 Koefisien Korelasi (R).....	38
3.5.1.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	38
3.5.1.6 Pengujian Hipotesis .....	38
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
4.1 Gambaran Umum Sekolah Menengah Negeri Kejuruan di Surabaya.....	40
4.2 Analisis Data.....	41
4.2.1 Statistik Deskriptif.....	41
4.2.1.1 Karakteristik Responden.....	41



4.2.1.2 Gambaran Umum Responden .....	42
4.2.1.3 Tanggapan Responden.....	43
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	48
4.2.2.1 Penjelasan Responden mengenai <i>Job Demands</i> .....	48
4.2.2.2 Penjelasan Responden mengenai <i>Job Resources</i> .....	49
4.2.2.3 Penjelasan Responden mengenai <i>Burnout</i> .....	51
4.2.2.4 Penjelasan Responden mengenai <i>Employee Motivation</i> .....	52
4.2.2.5 Penjelasan Responden terhadap <i>Employee Performance</i> .....	53
4.2.3 Uji Validitas.....	54
4.2.4 Uji Reliabilitas.....	55
4.2.5 Pengujian Asumsi Klasik Regresi.....	55
4.2.5.1 Uji Normalitas.....	55
4.2.5.2 Uji Heterokedastisitas.....	57
4.2.5.3 Uji Multikolinearitas.....	60
4.2.5.4 Uji Linearitas.....	61
4.3 Metode Analisis Statistik.....	62
4.3.1 Analisis Regresi .....	62
4.3.1.1 Analisis Regresi Sederhana .....	62
4.3.1.2 Analisis Regresi .....	63
4.3.1.3 Analisis Regresi Moderasi.....	64
4.3.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	66
4.3.2.2 Analisis Koefisien Korelasi Moderasi.....	67
4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	67
4.4 Metode Pengujian Hipotesis.....	68
4.4.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	68
4.5 Pembahasan.....	69
<b>BAB V KESIMPULAN</b> .....	<b>83</b>
5.1 Simpulan.....	83
5.1.1 Simpulan Atas Hipotesis.....	83
5.1.2 Simpulan Atas Masalah Penelitian.....	83



5.2 Implikasi.....	84
5.2.1 Implikasi Teoritis.....	84
5.2.2 Implikasi Manajerial.....	85
5.3 Rekomendasi.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN A.....	A-1
LAMPIRAN B.....	B-1
LAMPIRAN C.....	C-1
LAMPIRAN D.....	D-1



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Model Penelitian.....	22
Gambar 4.1: Scatterplot Uji Normalitas terhadap <i>Burnout</i> .....	56
Gambar 4.2: Scatterplot Uji Normalitas <i>Employee Performance</i> .....	57
Gambar 4.3: Scatterplot Uji Heterokedastisitas terhadap <i>Burnout</i> .....	58
Gambar 4.4: Scatterplot Uji Heterokedastisitas <i>Employee Performance</i> .....	59
Gambar 4.5: Grafik Uji Moderasi <i>Employee Motivation</i> (1).....	64
Gambar 4.6: Grafik Uji Moderasi <i>Employee Motivation</i> (2).....	66



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Sampel Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Desain Inti Kuesioner.....	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Data Alamat SMK Negeri di Surabaya.....	40
Tabel 4.2 Gambaran Umum Responden.....	42
Tabel 4.3 Derajat Penilaian Setiap Variabel.....	44
Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap <i>Job Demands</i> .....	44
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap <i>Job Resources</i> .....	45
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap <i>Burnout</i> .....	46
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap <i>Employee Motivation</i> .....	47
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap <i>Employee Performance</i> .....	48
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Job Demands</i> .....	49
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Job Resources</i> ....	50
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Burnout</i> .....	51
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Employee Motivation</i> .....	52
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Employee Performance</i> .....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas .....	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.16 Normalitas (JD, JR, BO).....	55
Tabel 4.17 Normalitas (BO, EP).....	56
Tabel 4.18 Hasil Uji Spearsman's 1 (JD, JR, BO).....	59
Tabel 4.19 Hasil Uji Spearsman's 2 (BO, EP) .....	60
Tabel 4.20 Nilai Tolerance dan VIF .....	60
Tabel 4.21 Hasil Uji Linearitas (JD, JR, BO).....	61
Tabel 4.22 Hasil Uji Linearitas (BO, EP).....	61
Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Sederhana (BO, EP).....	62
Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Sederhana (JD, JR, BO).....	63



Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Moderasi (JD, EM, BO).....	64
Tabel 4.26 Hasil Uji Regresi Moderasi (JR, EM, BO).....	65
Tabel 4.27 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	67
Tabel 4.28 Hasil Uji t.....	68
Tabel 5.1 Kesimpulan Hipotesis.....	83
Tabel 5.2 Implikasi Teoritis.....	84
Tabel 5.3 Implikasi Manajerial.....	85



## DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN A : KUESIONER
- LAMPIRAN B : TABULASI DATA KUESIONER
- LAMPIRAN C : STATISTIK DESKRIPTIF DAN HASIL UJI
- LAMPIRAN D : DOKUMENTASI