

## Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Serta Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya

Oleh :

<sup>1</sup>Dyah Nita Nuraini, <sup>2</sup>Sumarzen Marzuki,  
<sup>3</sup>Meyti Hanna Ester Kalangi, <sup>4</sup>Dian  
Arisanti

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
JL. Perak Bar, No. 173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur 60177

<sup>1</sup>[dyahnitan28@gmail.com](mailto:dyahnitan28@gmail.com),

<sup>2</sup>[sumarzenmarzuki58@gmail.com](mailto:sumarzenmarzuki58@gmail.com),

<sup>3</sup>[meytyhanna@gmail.com](mailto:meytyhanna@gmail.com),

<sup>4</sup>[dian.arisanti@stiamak.ac.id](mailto:dian.arisanti@stiamak.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, serta burnout terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Dan penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* yang terdiri dari empat variabel yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Burnout (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 63 Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa dokumentasi, observasi, kuesioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: (1) Pada variabel Motivasi menunjukkan hasil nilai signifikansi  $0.260 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai, (2) Pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai, (3) Pada variabel Burnout menunjukkan hasil nilai signifikan yaitu  $0.914 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Burnout Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Burnout

### I. PENDAHULUAN

Pegawai adalah aset berharga bagi instansi yang berperan secara strategis. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pegawai disuatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah, motivasi, disiplin kerja, serta burnout. Motivasi adalah sarana yang memandu dan mengontrol perilaku individu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja individu, besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja individu tergantung pada seberapa besar motivasi yang diterima. Disiplin menurut Hasibuan dalam jurnal ekonomi dan kewirausahaan (2019) adalah kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku. Oleh karena itu disiplin sangat penting dalam suatu sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang mengakibatkan pemborosan pekerjaan.

Adanya standar yang ditetapkan oleh instansi dalam hal peraturan, jam kerja, upah, lingkungan bahkan keharusan untuk selalu fokus dan selalu dalam kondisi fisik yang prima memberikan dampak positif dan negatif bagi pegawai. Burnout adalah gejala kelelahan fisik, emosional, sikap, dan perilaku yang membuat merasa tidak puas serta tidak percaya diri oleh pencapaian pribadi yang timbul akibat

stress kerja berkepanjangan. Seseorang karyawan yang mengalami burnout biasanya sering izin untuk beristirahat dengan alasan sakit, kelelahan, dan tidak masuk bekerja pada beberapa hari.

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya adalah lembaga pemerintah (regulator) dipelabuhan yang mengatur, mengendalikan, dan mengawasi kegiatan kepelabuhan yang diusahakan secara komersial yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja seluruh Pelabuhan di tanah air. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak ?
3. Apakah burnout berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak ?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, serta burnout berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak ?

## II. LANDASAN TEORI

### 1. Motivasi

Menurut Rivai dalam jurnal manajemen (2020) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan, Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut peneliti motivasi merupakan pendorong atau penggerak bagi seseorang yang mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian pegawai yang termotivasi benar-benar memahami tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan rencana.

### Indikator Motivasi

Menurut Sastrohadiwiryono dalam jurnal ilmiah magister manajemen (2019) komponen indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kinerja adalah kemauan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan untuk mendorong mereka mencapai tujuan.
2. Penghargaan atau pengakuan atas kinerja, merupakan motivasi yang kuat dan kepuasan batin bagi pegawai karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.
3. Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan motivator yang kuat bagi manusia mengatasi dengan menyelesaikan masalah pegawai.
4. Tanggung jawab yaitu adanya rasa tanggung jawab yang dapat mengarahkan pegawai untuk mengatasi masalah yang dihadapi.
5. Partisipasi terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat digambarkan sebagai kotak saran yang berfungsi sebagai masukan bagi manajemen tersebut sekaligus merupakan motivasi yang kuat bagi pegawai dan untuk saling menghormati antar pegawai merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.
6. Pengembangan yang terdiri atas adaptasi pegawai terhadap lingkungan kerja, tingkatan partisipasi pegawai dalam pengembangan inovasi bagi perusahaan dan sikap pegawai saling gotong royong.
7. Peluang adalah kesempatan untuk maju dalam karir yang terbuka dan prospek kerja yang lebih baik.

### 2. Disiplin Kerja

Menurut Hidayat dan taufiq dalam jurnal manajemen dan bisnis (2019) bahwa disiplin berkontribusi terhadap pencapaian kinerja. Dimana pegawai yang bekerja dengan nilai-nilai disiplin, memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuan, karena kedisiplinan kerja menggambarkan konsistensi dan komitmen akan pelaksanaan tugas yang benar, serta memperhatikan aspek-aspek yang ditimbulkannya di kemudian hari.

Menurut Rivai dalam jurnal wawasan manajemen (2019) disiplin kerja adalah suatu perantara yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka

bersedia untuk meningkatkan kesadaran dalam berperilaku yang baik serta mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Maharani dan Suhermin dalam jurnal bintang manajemen (2023) menyatakan ada beberapa indikator disiplin kerja yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. **Frekuensi Kehadiran**  
Dalam arti kehadiran dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.
2. **Ketaatan Pada Standar Kerja**  
Ketaatab pada standar kerja yaitu sifat tunduk terhadap standar kerja yang telah ditentukan.
3. **Ketaatan Pada Peraturan Kerja**  
Ketaatan pada peraturan kerja yaitu pimpinan dan pegawai menjalankan peraturan yang ditetapkan tidak ada bedanya satu sama lain.
4. **Etika Kerja**  
Etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur regulasi dalam bekerja.

### **3. Burnout**

Burnout adalah situasi ketika seseorang mengalami stress berat akibat dari tekanan berat pekerjaan. Burnout biasa dikenal dengan kelelahan kerja. Semua pegawai mampu mengalami burnout, tetapi situasi burnout biasa di alami seseorang yang terlalu memforsir dalam bekerja. Umumnya seseorang tersebut berada pada tekanan didunia kerja baik secara fisik, pemikiran dan lingkungan kerja. Burnout juga sering terjadi pada pegawai yang diharuskan untuk serba cepat dan teliti.

Menurut Maslach dan Hardiyanti dalam jurnal manajemen sumber daya manusia (2020) mengemukakan bahwa burnout adalah sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian serta penghargaan pribadi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

### **Indikator Burnout**

Burnout mempunyai tiga indikator yaitu:

1. **Kelelahan Emosional**  
Kelelahan emosional adalah indikator dari kondisi burnout yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat, dan semangat. Orang yang menderita kelelahan emosional merasa hidupnya kosong, Lelah dan tidak lagi memenuhi tuntutan pekerjaannya.
2. **Kurangnya Aktualisasi Diri**  
Merupakan indikator dari kurangnya realisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan melemahnya kepercayaan diri. Kondisi ini sering terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.
3. **Depersonalisasi**  
Depersonalisasi adalah kecenderungan seseorang terhadap orang lain, yang berarti mengembangkan sikap sinis terhadap karir dan prestasi seseorang

### **4. Kinerja Pegawai**

Kinerja atau *performance* adalah gambaran pencapaian dalam melaksanakan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pada dasarnya memiliki arti yang sama. Kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu dalam organisasi, yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

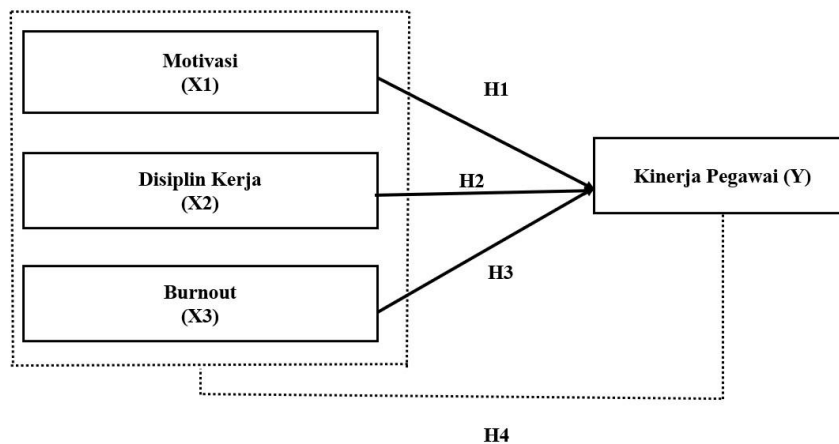
### Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, artinya volume kerja dari seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
2. Kuantitas, adalah salah satu gagasan dan kreatifitas yang dimiliki setiap orang pegawai untuk mencapai target pekerjaan.
3. Pelaksanaan tugas, waktu yang tersedia bagi pegawai untuk mencapai tujuan kerja sesuai dengan waktu yang telah di tentukan
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, berarti dalam suatu instansi pastinya terdapat pekerjaan yang harus dilakukan dengan tanggung jawab.

### 5. Hipotesis

Menurut sugiyono (2021) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, dimana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan pada persoalan dari rumusan masalah yang sudah dibuat sebelumnya sehingga peneliti dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:



1. H1 = Diduga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.
2. H2 = Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.
3. H3 = Diduga terdapat pengaruh antara bunout terhadap kinerja pegawai OtoritasPelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.
4. H4 = Diduga ada pengaruh secara simultan antara motivasi, disiplin kerja, serta bunout terhadap kinerja pegawai Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

### III. METODE PENELITIAN

Dalam sebuah karya ilmiah yang dibuat harus disesuaikan dengan metodologi penelitian, serta seorang peneliti harus memahami metodologi penelitian yang merupakan ilmu mengenai tahapan-tahapan yang sistematis mencakup pencarian data-data dan yang berhubungan dengan masalah-

masalah tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah metode pendekatan kuantitatif dengan pengolahan data numerik dan penyebaran kuesioner sebagai sumber data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak yang berjumlah 75 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin yang dinyatakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

dari rumus diatas diperoleh hasil berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{75}{1 + 75(5\%)^2} = 63 \text{ sampel}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 63 responden dari pegawai untuk mewakili jumlah populasi dan mendapat data yang akurat dengan menggunakan *random sampling* yaitu peneliti menentukan sampel secara acak dan tidak memperhatikan strata dalam populasi.

#### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur benar atau tidaknya kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*korelasi product moment pearson's*) dengan nilai *pearson product moment table* untuk *degree of freedom* (df) = n-k, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel dan jumlah variabel bebas.

##### Motivasi (X1)

| Pertanyaan | $r_{hitung}$ | Table product moment | Kesimpulan |
|------------|--------------|----------------------|------------|
| X1.1       | 0,603        | 0,248                | Valid      |
| X1.2       | 0,716        | 0,248                | Valid      |
| X1.3       | 0,641        | 0,248                | Valid      |
| X1.4       | 0,733        | 0,248                | Valid      |
| X1.5       | 0,761        | 0,248                | Valid      |
| X1.6       | 0,643        | 0,248                | Valid      |
| X1.7       | 0,813        | 0,248                | Valid      |

Sumber: data yang diolah dengan SPSS, 2023

##### Disiplin Kerja (X2)

| Pertanyaan | $r_{hitung}$ | Table product moment | Kesimpulan |
|------------|--------------|----------------------|------------|
| X2.1       | 0,739        | 0,248                | Valid      |
| X2.2       | 0,654        | 0,248                | Valid      |
| X2.3       | 0,757        | 0,248                | Valid      |
| X2.4       | 0,606        | 0,248                | Valid      |
| X2.5       | 0,829        | 0,248                | Valid      |





|      |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|
| X2.6 | 0,683 | 0,248 | Valid |
| X2.7 | 0,688 | 0,248 | Valid |

Sumber: data yang diolah dengan SPSS, 2023

### Burnout (X3)

| Pertanyaan | $r_{hitung}$ | Table product moment | Kesimpulan |
|------------|--------------|----------------------|------------|
| X3.1       | 0,769        | 0,248                | Valid      |
| X3.2       | 0,873        | 0,248                | Valid      |
| X3.3       | 0,514        | 0,248                | Valid      |
| X3.4       | 0,737        | 0,248                | Valid      |
| X3.5       | 0,849        | 0,248                | Valid      |
| X3.6       | 0,832        | 0,248                | Valid      |
| X3.7       | 0,829        | 0,248                | Valid      |

Sumber: data yang diolah dengan SPSS, 2023

### Kinerja Pegawai (Y)

| Pertanyaan | $r_{hitung}$ | Table product moment | Kesimpulan |
|------------|--------------|----------------------|------------|
| Y1         | 0,657        | 0,248                | Valid      |
| Y2         | 0,780        | 0,248                | Valid      |
| Y3         | 0,767        | 0,248                | Valid      |
| Y4         | 0,799        | 0,248                | Valid      |
| Y5         | 0,796        | 0,248                | Valid      |
| Y6         | 0,666        | 0,248                | Valid      |
| Y7         | 0,638        | 0,248                | Valid      |

Sumber: data yang diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas uji validitas untuk setiap pertanyaan dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel berada  $> r_{table}$  yaitu 0.248 ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi uji validitas.

### Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan cara one shot, yaitu pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji croncbach alpha  $> 0,06$  Imam Ghozali (2013). Dari hasil uji realibilitas nilai Cronbach alpha dapat dilihat dibawah:

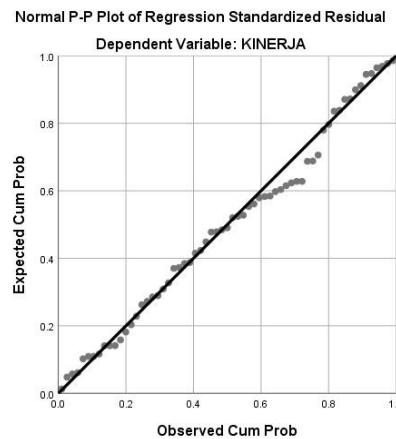
| Variabel            | Crombach Alpha | Kriteria | Kesimpulan |
|---------------------|----------------|----------|------------|
| Motivasi (X1)       | 0,826          | $>0,06$  | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,832          | $>0,06$  | Reliabel   |
| Burnout (X3)        | 0,888          | $>0,06$  | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,852          | $>0,06$  | Reliabel   |

Sumber: data yang diolah dengan SPSS, 2023

Dari hasil uji realibilitas pada tabel 4.12 diketahui bahwa variabel motivas, disiplin kerja, serta burnout dan kinerja pegawai semuanya reliabel, karena setiap variabel memiliki nilai cronbach's alpha  $>0,06$  dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat di analisis lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (error terms). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode Normal P-P plot of regression standardizes residual. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistic.



Gambar 4.2 Normal P-P plot of regression standardized residual

Pada gambar 4.2 Menggunakan grafik dilengkapi dengan uji statistik salah satunya dengan menggunakan uji statistik non parametrik kolmogorof-smirnov. Jika hasil K-S mempunyai  $p > 0,05$ , maka dapat dikatakan *unstandardized* residual normal. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel

Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardize<br>d Residual |
|----------------------------------|----------------|-----------------------------|
| N                                |                | 63                          |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                    |
|                                  | Std. Deviation | 2.51304394                  |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .099                        |
|                                  | Positive       | .099                        |
|                                  | Negative       | -.044                       |
| Test Statistic                   |                | .099                        |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>         |

Sumber: data yang diolah dengan SPSS,2023

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana variable-variabel independen dalam persamaan regresi mempunya korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent. Identifikasi keberadaan multikolinieritas ini dapat dilihat pada nilai *tolerance and varian inflation factor* (VIF). Bila  $VIF > 10$  maka dianggap ada multikolinieritas dengan variable bebs lainnya, sebaliknya bila  $VIF < 10$  maka dianggap tidak ada terdapat multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Kesimpulan |
|----------|-----------|-----|------------|
|----------|-----------|-----|------------|

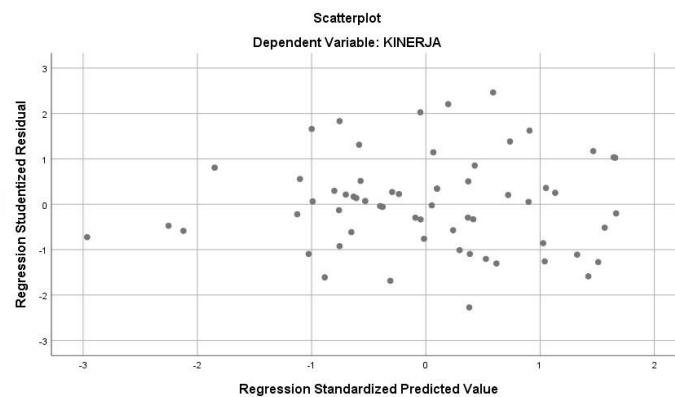
|                     |       |       |                                |
|---------------------|-------|-------|--------------------------------|
| Motivasi (X1)       | 0,809 | 1.236 | Tidak terjadi multikolineritas |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,776 | 1.288 | Tidak terjadi multikolineritas |
| Burnout (X3)        | 0,926 | 1.080 | Tidak terjadi multikolineritas |

Sumber : data yang diolah dengan SPSS,2023

Maka dapat dilihat pada tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, serta burnout dan kinerja pegawai tidak terdapat multikolineritas. Hal ini dikarenakan hasil uji multikolineritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai VIF < nilai tolerance (berada <10).

### Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dan residual dari suatu pengamatan lain. Cara untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan metode grafik. Jika tidak ada pola tertentu (bergelombang, melebar dan menyempit) serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.3 Scatterplot**

Berdasarkan gambar 4.3 Dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Analisis Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda yang dilakukan untuk memenuhi ada tidaknya pengaruh motivasi, disiplin kerja, serta burnout terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan aplikasi SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear berganda pada tabel 4.15.

**Tabel 4.15 Hasil analisis regresi linier berganda**

| Model               | Unstandardized coefficients | Unstandardized coefficients | T     | Sig.  |
|---------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------|-------|
|                     | B                           | Beta                        |       |       |
| (Constant)          | 7.597                       |                             | 2.111 | 0.039 |
| Motivasi (X1)       | 0.104                       | 0.126                       | 1.137 | 0.260 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.606                       | 0.587                       | 5.209 | 0.000 |
| Burnout (X3)        | 0.006                       | 0.011                       | 0.108 | 0.914 |



Sumber : data yang diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 7.597 + 0.104X_1 + 0.606X_2 + 0.006X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Motivasi
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- X<sub>3</sub> = Burnout

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) yang dihasilkan sebesar 7.597 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7.597 jika motivasi (X<sub>1</sub>), Disiplin kerja (X<sub>2</sub>), serta burnout (X<sub>3</sub>) adalah konstan.
2. Nilai koefisien motivasi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,104 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi ( $\beta_1$ ) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,104
3. Nilai koefisien disiplin kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,606 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $\beta_2$ ) meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,606
4. Nilai koefisien burnout ( $\beta_3$ ) sebesar 0,006 menunjukkan bahwa jika variabel burnout ( $\beta_3$ ) meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,006.

### Uji Hipotesis

#### Uji Koefisien Determinan (Uji-R<sup>2</sup>)

Uji koefisien (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam merangkai variasi variabel independent. Nilai R<sup>2</sup> yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independent.

**Tabel 4.16 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error Of The Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,647 <sup>a</sup> | ,418     | ,388              | 2.576                      |

Sumber: data diolah dengan SPSS, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan besarnya adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,388 Hal ini berarti 38,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi ke 3 variabel independent yaitu motivasi, disiplin kerja, dan burnout. Sedangkan sisanya sebesar 61,2% (100% - 38,8%) dijelaskan oleh variabel-variabel di luar model.

*Standart Error If The Estimate* (SEE) dari tabel diatas sebesar 2.576 semakin kecil nilai SEE, maka akan membuat persamaan regresi semakin tepat dapat dalam memprediksi variabel dependen.

### Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (motivasi, disiplin kerja, burnout dan kinerja pegawai) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (kinerja pegawai).

**Tabel 4.17 Uji Parsial**

| Model | T     | Sig.  |
|-------|-------|-------|
| X1    | 1,137 | 0,260 |
| X2    | 5,029 | 0,000 |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

X3

0,108

0,914

Sumber: data yang diolah dengan SPSS, 2023

1. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel motivasi ( $X_1$ ) :

a.  $H_0 = 0$

$H_1 = 0$

Atau

$H_0$  : Variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

$H_1$  : Variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

b. Jika nilai signifikan variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) pada uji t sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t sig > 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

c.  $T_{tabel} = t (a/2; n-k-1)$

= 0,05/2 : 63-4-1

= 0,025 : 58

= 2,001

Berdasarkan tabel 4.15 analisis uji T adalah besarnya nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah  $1.137 < 2,001$  maka menunjukkan bahwa  $H_{01}$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Kesimpulannya variabel bebas motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Perumusan hipotesis uji t (parsial) pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ )

a.  $H_0 = 0$

$H_1 = 0$

Atau

$H_0$  : Variabel bebas disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.

b. Jika nilai signifikan variabel bebas disiplin kerja ( $X_2$ ) pada uji t sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t sig > 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

c.  $T_{tabel} = t (a/2; n-k-1)$

= 0,05/2 : 63-4-1

= 0,025 : 58

= 2,001

Berdasarkan tabel 4.15 analisis uji T adalah besarnya nilai  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 5,029 dengan tingkat signifikansi yaitu 0,000 karena  $5,029 > 2,001$  dan  $0,000 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulannya variabel bebas disiplin kerja ( $X_2$ ) signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Perumusan hipotesis uji t (parsial) pada variabel burnout ( $X_3$ ) :

a.  $H_0 = 0$

$H_1 = 0$

Atau

$H_0$  : Variabel bebas burnout ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

b. Jika nilai signifikan variabel bebas burnout ( $X_3$ ) pada uji t sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t sig > 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

c.  $T_{tabel} = t (a/2; n-k-1)$

= 0,05/2 : 63-4-1



$$= 0,025 : 58$$
$$= 2,001$$

Berdasarkan tabel 4.15 analisis uji t adalah besarnya nilai  $t_{hitung}$  pada variabel burnout ( $X_3$ ) adalah 0,108 dengan tingkat signifikansi yaitu 0,914 karena  $0,108 < 2,001$  dan  $0,0914 > 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_{01}$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Kesimpulannya variabel bebas burnout ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). **Uji Signifikan Simultan (Uji-f).**

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) serta burnout ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji F)**

| Model | F      | Sig                |
|-------|--------|--------------------|
| 1     | 14,129 | 0,000 <sup>b</sup> |

Sumber ; data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan table 4.18 didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 14.129 dengan tingkat signifikan 0.000. Karena  $F_{hitung} 14.129 > F_{tabel} 2.52$  dan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  maka dapat menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) serta Burnout ( $X_3$ ) signifikan secara persial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## Hasil Pembahasan

### Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $1,137 < t_{tabel}$  sebesar 2,001, dengan tingkat signifikan sebesar  $0,260 > 0,05$  yang berarti Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penemuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Setyowati Subroto pada PT. Tegal Shipyards Utama, dimana ditemukan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (Subroto,2018). Hasil yang sama pun didapat oleh Rahmat Hidayat pada PT.Surya Yoda Indonesia yang pada penelitiannya menyimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Hidayat,2021).

### Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $5,209 > t_{tabel}$  sebesar 2,001, dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan. Hasil penemuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Irsal Fauzi dan Meida Rachmawati (2021) pada Karaoke Grand Charly Semarang yang pada penelitiannya menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Burnout (X3) Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Burnout ( $X_3$ ) dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $0,108 < t_{tabel}$  sebesar 2,001, dengan tingkat signifikan sebesar  $0,914 > 0,05$  yang berarti Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penemuan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Firda Putri Nadiva dan Nur Cahyadi pada PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya dimana ditemukan bahwa Burnout tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (Nadiva & Cahyadi,2022). Hasil yang sama pun didapat oleh Triana Nurshoimah, Hari Nurweni dan Retno Hartati pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo yang pada penelitiannya menyimpulkan bahwa Burnout tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (Nurshoimah, Nurweni & Hartati,2023).

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang Motivasi, Disiplin Kerja, serta Burnout terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Maka mampu dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dengan nilai signifikansi  $0.260 > 0,05$  dengan hal itu hipotesis yang menyatakan bahwa diduga bisa berpengaruh secara parsial bagi kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya tidak terbukti kebenarannya dan ditolak. Yang artinya Motivasi menurun sehingga tidak dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$  dengan hal itu hipotesis yang menyebutkan bahwa diduga bisa berpengaruh secara parsial bagi kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya terbukti kebenarannya dan dapat diterima. Yang artinya disiplin kerja pegawai yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan optimal.
3. Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dengan nilai signifikan yang lebih besar dari 0.05 yaitu 0.914 dengan hal itu hipotesis yang menyatakan bahwa diduga bisa berpengaruh secara parsial bagi kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya tidak terbukti kebenarannya dan ditolak. Yang artinya burnout yang pegawai rasakan hanya sebatas kelelahan fisik sehingga tidak sampai mempengaruhi pada kinerja pegawai

### Saran

Menurut hasil yang didapatkan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

1. Bagi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya;
  - a. Untuk manajemen Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya harus lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi, disiplin kerja, serta burnout mulai dari faktor internal maupun eksternal, karena sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga tercapainya tujuan Perusahaan.
  - b. Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya perlu untuk memperhatikan dan memberikan pengarahannya berupa motivasi, disiplin kerja, serta burnout yang sesuai dengan perkembangan zaman pada saat ini sehingga pegawai dapat mengoptimalkan kinerjanya.
  - c. Terpenuhinya motivasi, disiplin kerja, serta burnout yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para pegawai
2. Bagi Peneliti selanjutnya  
Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi acuan, dukungan, pedoman dan perbandingan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian hendaknya dapat ditambahkan lagi atau diperkaya dengan variabel lain yang relevan dan diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja. Variabel lain seperti kompensasi, evaluasi dan juga dapat dilakukan penelitian diobjek yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, N. D. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Tanjung Balai Karimun*. Jurnal Maritim, 1(1), 1-10.
- Bayu Irawan, G. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya* (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). *Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan*. Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, 10(1), 50-65
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129-147.
- Maya, S. E. (2022). *Analisis Manajemen Waktu, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citrabaru Adinusantara Surabaya* (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo*. Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 4(1), 27.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), (2), 666-670.
- Sri Wahyuni, N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Stia Manajemen Dan Kepelabuhanan Barunawati Surabaya).
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (M. Dr. Ir.Sutopo, S.Pd (ed.); ke2 ed.).
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai*. Journal of Management Review, 3(2), 321-32
- Suryanto, Bambang, Ahmad Rojikul Ikhsan., & Mudayat Haqi, (2019). *Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur*
- Aliffiansya, C., Priyanto, E., Marzuki, S., & Arisanti, D. (2024). *PENGARUH BUDAYA 5R DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PELINDO REGIONAL 3 SURABAYA*. JUTRANIS, 1(1), 1-10.
- Chintya Dwi Deswanti Putri, C. D. D., & Meyti Hanna Ester Kalangi, M. H. E. (2023). *AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI KEUANGAN TERHADAP PENGELOLAAN PIUTANG DAN*



*PENERIMAAN KAS PT. MITRA SATWIKA MANAJEMEN CONSULTAN SURABAYA* (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).

