



Pengaruh Motivasi Kerja, *Burn Out* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Victory Retalindo Jakarta Pusat

Aldian Ramadhan

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Rahmayanti Tumanggor

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

aldianramadhan88@gmail.com, tumanggor_yanti@yahoo.com

Abstrak. *This study aims to determine the influence of work motivation, burnout, and work discipline on employee performance at PT Victory Retalindo Central Jakarta. Employees are strategic assets in an organization, and the success of a company is largely determined by the quality of employee performance. This research uses a quantitative approach with an associative method. The sample consisted of 60 respondents who are employees of PT Victory Retalindo. Data collection was carried out through questionnaires, and data analysis employed validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, as well as partial and simultaneous hypothesis testing. The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, burnout does not have a significant effect, but work discipline has a positive and significant effect. Simultaneously, work motivation, burnout, and discipline have a significant effect on employee performance. These findings emphasize the importance for companies to pay attention to internal employee factors to improve overall performance. This study is expected to serve as a reference in developing more effective human resource management strategies*

Keywords: *Work Motivation, Burnout, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, burn out, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Victory Retalindo Jakarta Pusat. Karyawan merupakan aset strategis dalam suatu organisasi, dan keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden yang merupakan karyawan PT Victory Retalindo. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, burn out tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, motivasi kerja, burn out, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam memperhatikan faktor-faktor internal karyawan guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Burn Out, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan berbagai aktivitas dalam organisasi. Karyawan merupakan aset penting dengan pengaruh besar terhadap kesuksesan perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan masih dapat beroperasi secara manual; namun, tanpa karyawan, operasional perusahaan akan terhenti sepenuhnya. Secara umum, karyawan sangat diperlukan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpanya, pekerjaan

tidak akan selesai dan perusahaan tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, keberadaan karyawan sangat vital dalam mendukung operasional perusahaan (Amalia, 2024).

Untuk meningkatkan kinerja setiap sumber daya manusia, pengembangan karir juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Pada dasarnya, pengembangan karir berorientasi pada pertumbuhan perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis masa depan. Setiap organisasi harus menyadari bahwa keberlangsungan mereka di masa mendatang sangat bergantung pada SDM yang kompetitif. Tanpa SDM yang mampu bersaing, organisasi berisiko mengalami kemunduran dan bahkan tersisih oleh pesaing. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai upaya kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan, sehingga karyawan dan perusahaan dapat berkembang secara optimal.

Berikut adalah kinerja karyawan pada PT. Vicotry Retalindo, Cabang Citywalk Sudirman, dapat di lihat pada tabel 1.1 dibaawah ini

Tabel 1.1 Kinerja Data Keluhan Customer PT. Vicotry Retalindo Citywalk Sudirman tahun 2022-2024

No	Bulan	Jumlah Keluhan		
		2022	2023	2024
1.	Januari	4	2	1
2.	Februari	2	0	1
3.	Maret	1	2	2
4.	April	0	3	0
5.	Mei	2	0	1
6.	Juni	1	0	0
7.	Juli	1	2	1
8.	Agustus	0	2	2
9.	September	1	3	2
10.	Oktober	0	0	1
11.	November	1	3	0
12.	Desember	1	1	1

Sumber : Data Keluhan Customer PT. Vicotry Retalindo, Cabang Citywalk Sudirman (2025)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan tertentu yang disebut juga sebagai standar pekerjaan untuk mencapai tujuan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian ini dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Standar tersebut dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, serta kemampuan bekerja sama.

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah keluhan konsumen PT Victory Retalindo Citywalk Sudirman mengalami fluktuasi dari tahun 2022 hingga 2024. Meskipun sempat menurun di tahun 2023, pada tahun 2024 keluhan kembali meningkat di beberapa bulan. Hal ini menjadi indikator bahwa masih terdapat aspek pelayanan yang perlu dievaluasi dan ditingkatkan. Oleh karena itu, karyawan perlu lebih memperhatikan kualitas maupun kuantitas kinerjanya agar keluhan dari konsumen tidak terus meningkat.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan elemen penting yang menentukan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan, termasuk dalam aspek pelayanan dan keuangan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan performa, baik dari sisi operasional maupun keuangan. Peningkatan ini hanya dapat dicapai jika didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efektif, memiliki komitmen terhadap pekerjaan, dan memberikan kontribusi positif dalam hal produktivitas

serta inovasi. Kondisi ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kepuasan pelanggan dan pencapaian target finansial perusahaan (Efendi, 2024). Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya angka kelalaian, serta menurunnya kualitas pelayanan yang dapat memengaruhi efisiensi operasional. Hal ini berisiko menurunkan pendapatan dan meningkatkan biaya operasional, yang berdampak negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami pentingnya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja operasional guna menyusun strategi yang tepat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan akan mampu memperkuat daya saing dan menjaga stabilitas finansialnya secara berkelanjutan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah burn out, Burn out merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang biasanya disebabkan oleh tekanan kerja yang berlebihan dalam jangka waktu panjang. Ketika karyawan mengalami burn out, mereka cenderung kehilangan semangat, produktivitas menurun, dan kualitas kerja berkurang. Burn out juga sering kali menyebabkan karyawan menjadi kurang fokus, lebih rentan melakukan kesalahan, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap keseluruhan kinerja (Kabdiyono, 2024). Burn out dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketika burnout tidak ditangani dengan baik, hal ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga bisa berdampak pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja dengan lebih teratur, tepat waktu, dan mampu menjaga kualitas hasil kerja mereka. Disiplin yang baik juga mencerminkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawabnya, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian target dan produktivitas perusahaan (Amalia, 2024). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan ketidaktepatan waktu, penurunan produktivitas, dan bahkan meningkatnya kesalahan kerja yang dapat memengaruhi efisiensi operasional. Disiplin kerja yang terjaga tidak hanya penting untuk menjaga kualitas kerja individu, tetapi juga untuk mendorong efektivitas tim, yang pada akhirnya berdampak positif pada keseluruhan kinerja perusahaan

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah proses yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara tingkah laku individu dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi tidak hanya berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang melahirkan tindakan, tetapi juga berperan sebagai jembatan yang menghubungkan kebutuhan dasar dengan kebutuhan yang lebih tinggi, seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan individu. Pada dasarnya, seseorang cenderung untuk terlebih dahulu memprioritaskan dan memenuhi kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologis untuk makan, minum, dan tempat tinggal. Setelah kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, individu akan mulai mengejar kebutuhan-kebutuhan lain yang lebih tinggi, seperti rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan akhirnya, aktualisasi diri (Efendi, 2024).

Burnout

Burn out adalah kondisi ketika seseorang mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental yang ekstrem akibat stres berkepanjangan yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang tinggi. *Burn out* sering kali dikenal sebagai "kelelahan kerja" dan merupakan respons terhadap tuntutan yang berlebihan dalam lingkungan kerja yang sangat menekan. Meskipun setiap pegawai berpotensi mengalami burnout, kondisi ini lebih sering dialami oleh mereka yang bekerja terlalu keras tanpa memperhatikan batasan fisik dan mental mereka. Individu yang mengalami *burn out* biasanya berada di bawah tekanan yang signifikan di tempat kerja, baik dari segi beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab yang berat, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Stres

yang terus-menerus ini dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik, mental, dan emosional seseorang, menyebabkan penurunan produktivitas, hilangnya motivasi, dan perasaan tidak berdaya (Romdhon, 2024).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan seperangkat nilai-nilai kerja yang menjadi dasar bagi setiap individu dalam suatu organisasi, baik pimpinan maupun pegawai, untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh integritas dan kepatuhan. Disiplin bukan hanya sekadar aturan formal yang tertulis, tetapi juga mencerminkan budaya kerja yang harus dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi, tanpa terkecuali (Nurhalizah, 2024).

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, yang mana pengertian kinerja ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tumanggor, 2024). Kinerja karyawan adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dan mengurangi kerugian. Kinerja merupakan output dari proses yang dinilai dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, kinerja yang optimal atau stabil tidak terjadi secara kebetulan, melainkan hasil dari manajemen kinerja yang efektif. Tanpa adanya manajemen kinerja yang baik, hasil yang tampak membanggakan bisa jadi tidak stabil, dan keberhasilan yang diperoleh bisa dianggap sebagai kebetulan, bukan hasil dari dasar yang kokoh (Nurfauziah, 2024).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan sifatnya, terdapat dua jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sugiyono (2019), Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bersifat deduktif, objektif, dan positif, yang melibatkan angka dan kuantifikasi dalam pengumpulan dan analisis data. Sebaliknya, penelitian kualitatif adalah metode yang bersifat induktif, yang mengamati perilaku fenomena sosial untuk menemukan esensi dari peristiwa tersebut. Berdasarkan definisi masing-masing jenis penelitian, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif karena kesimpulan yang hendak diperoleh didasarkan pada data kuantitatif yang diukur menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan salah satu metode statistik.

Menurut Sugiyono (2019), terdapat tiga jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian deskriptif, penelitian kausal komparatif, dan penelitian asosiatif. Penelitian deskriptif adalah metode dalam penelitian dasar yang mengidentifikasi atribut-atribut dari suatu fenomena tertentu berdasarkan pengamatan atau mengeksplorasi hubungan antara dua atau lebih fenomena yang terjadi dalam area tertentu. Sedangkan, dalam penelitian kausal komparatif, peneliti menguji bagaimana suatu variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen dan menyertakan hubungan sebab-akibat antara keduanya.

Kemudian, dalam penelitian asosiatif, peneliti mengidentifikasi suatu perlakuan pada kelompok studi dan mengukur hasil dari dampak perlakuan tersebut. Berdasarkan definisi ketiga jenis penelitian kuantitatif tersebut, penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif. Hal ini dikarenakan tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 4.9
Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1_1	0.811	0.1982	Valid
X1_2	0.607	0.1982	Valid
X1_3	0.625	0.1982	Valid
X1_4	0.844	0.1982	Valid
X1_5	0.845	0.1982	Valid
X1_6	0.845	0.1982	Valid
X1_7	0.462	0.1982	Valid
X1_8	0.299	0.1982	Valid
X1_8	0.384	0.1982	Valid
X1_9	0.506	0.1982	Valid
X1_10	0.787	0.1982	Valid
X1_11	0.448	0.1982	Valid
X1_12	0.832	0.1982	Valid
X1_13	0.405	0.1982	Valid
X1_14	0.222	0.1982	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data tabel diatas, Variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.1982), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
Uji Validitas *Burn Out*

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2_1	0.422	0.1982	Valid
X2_2	0.516	0.1982	Valid
X2_3	0.384	0.1982	Valid
X2_4	0.266	0.1982	Valid
X2_5	0.554	0.1982	Valid
X2_6	0.425	0.1982	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data tabel diatas, Variabel *Burn Out* (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.1982), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3_1	0.305	0.1982	Valid
X3_2	0.802	0.1982	Valid
X3_3	0.490	0.1982	Valid
X3_4	0.785	0.1982	Valid
X3_5	0.774	0.1982	Valid
X3_6	0.380	0.1982	Valid
X3_7	0.766	0.1982	Valid
X3_8	0.356	0.1982	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data tabel diatas, Variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.1982), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.12
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y_1	0.600	0.1982	Valid
Y_2	0.366	0.1982	Valid
Y_3	0.573	0.1982	Valid
Y_4	0.400	0.1982	Valid
Y_5	0.408	0.1982	Valid
Y_6	0.271	0.1982	Valid
Y_7	0.345	0.1982	Valid
Y_8	0.478	0.1982	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data tabel diatas, Variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.1982), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	14

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Burn Out

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	14

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Tabel 4.15

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	8

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Tabel 4.16

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

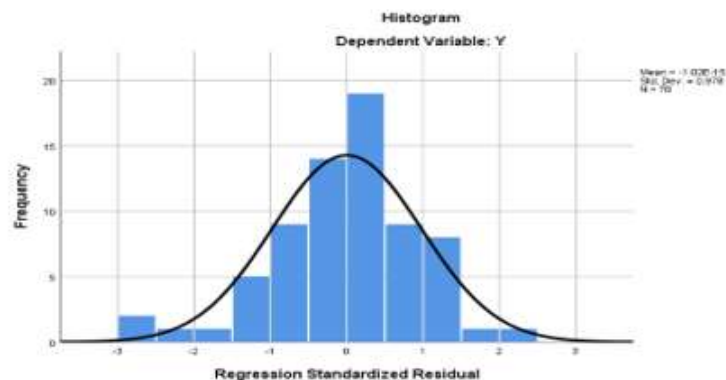
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.361	8

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa data dari pernyataan X1 X2 X3 dan Y relibel karna Cornbach's Alpha > 0,6 dan data tersebut dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya

Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Gambar 4.1

Gambar Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kanan maupun ke kiri, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng. Selanjutnya, deteksi normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat kurva normal p-plot, penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pengujian ini ditemukan dengan melihat grafik P- Plot dengan kriteria pengujian titik-titiknya menyebar di sekitar garis diagonal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.17
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.987	1.013
	X2	.976	1.024
	X3	.985	1.015

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Pada table diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh sebesar 1.013, Burn Out (X2) diperoleh sebesar 1.024 dan Disiplin Kerja (X3) diperoleh sebesar 1.015 dimana masing-masing nilai tolerance variable bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regrasi tidak terjadi korelasi antara variable independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.626	.433		1.445	.153
	X1	-.028	.079	-.046	-.350	.728
	X2	.126	.077	.209	1.629	.108
	X3	-.059	.078	-.099	-.764	.447

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan dari ke dua variabel independen dan variabel kontrol menunjukkan \geq dari 0,05 yang berarti tidak terjadinya heterokedastisitas pada semua variabel, sehingga data layak untuk dipakai untuk mengetahui kinerja karyawan

Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.336 ^a	.113	.073	.35557	2.007

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan uji Durbin-Watson (DW), diperoleh nilai sebesar 2.007. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan batas bawah (dL) sebesar 1.5245 dan batas atas (dU) sebesar 1.7028. Karena nilai DW berada di antara dU dan 4 - dU (yaitu $1.7028 \leq DW \leq 2.2972$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, baik autokorelasi positif maupun negatif, dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi bebas autokorelasi, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4.23
Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.336	.245		5.445	.000
	X1	.117	.090	.152	1.303	.197
	X2	-.413	.166	-.292	-2.489	.015
	X3	.171	.123	.162	1.388	.170

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

1. Konstanta sebesar 1.336 menyatakan bahwa jika nilai dari variabel Motivasi Kerja, Burn Out, dan Disiplin Kerja adalah 0, maka nilai dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 1.336
2. Koefisien variabel Motivasi Kerja sebesar 0.117 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Motivasi Kerja akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0.117. Koefisien bernilai positif ini menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansinya berada di atas 0.05
3. Koefisien variabel Burn Out sebesar -0.413 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Burn Out akan menurunkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0.413. Koefisien yang bernilai negatif ini menandakan adanya hubungan negatif antara Burn Out dan Kinerja Karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat Burn Out maka kinerja akan menurun. Namun demikian, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi lebih dari 0.05
4. Koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0.171 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Disiplin Kerja akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0.171. Koefisien bernilai positif ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Selain itu, pengaruh ini signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya berada di bawah 0.05

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.24
Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.336 ^a	.113	.073	.35557	2.007

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0.073. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 7.30%. Artinya variabel Motivasi Kerja, *Burn Out* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh sebesar 7.30% sedangkan sisanya 92.70% (100.00% - 7.30%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.336	.245		5.445	.000
	X1	.117	.090	.152	1.303	.197
	X2	-.413	.166	-.292	-2.489	.015
	X3	.171	.123	.162	1.388	.170

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

1. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai t-hitung sebesar 1.303. Jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$), maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.66827. Karena $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1.303 < 1.66827$) dan nilai signifikansi $0.197 > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_{a1} ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2.489. Jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$), maka diperoleh t-tabel sebesar 1.66827. Karena $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($-2.489 > 1.66827$) dan nilai signifikansi $0.015 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Burn Out* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1.388. Jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$), maka diperoleh t-tabel sebesar 1.66827. Karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($1.388 < 1.66827$) dan nilai signifikansi $0.170 > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_{a3} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.26
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.065	3	.355	2.809	.046 ^b
	Residual	8.344	66	.126		
	Total	9.410	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 2.809 dengan nilai signifikansi 0.046. Nilai F-tabel dapat diketahui dari derajat kebebasan (df) numerator = 3 (jumlah variabel independen), dan df denominator = 66 ($n - k - 1 = 60 - 3 - 1$), yaitu sekitar 2.744 pada tingkat signifikansi 0.05.

Karena F-hitung (2.809) > F-tabel (2.744) dan nilai signifikansi 0.046 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Artinya, secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja (X1), Burn Out (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 1.025 + 0.089 X1$, Nilai thitung dari variabel motivasi kerja adalah 1.303 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1.66827 dengan tingkat signifikan 0.197 lebih besar dari 0.05 maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 1.542 + (-0.365) X2$, Nilai thitung dari variabel burn out adalah -2.489 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.66827 dengan tingkat signifikan 0.015 lebih kecil dari 0.05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial burn out berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 0.935 + 0.128 X3$, Nilai thitung dari variabel motivasi kerja adalah 1.388 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1.66827 dengan tingkat signifikan 0.170 lebih besar dari 0.05 maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 1.336 + 0.117 X1 + (-0.413) X2 + 0.171 X3$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.073 yang berarti koefisien antar variabel Motivasi Kerja, Burn Out dan Disiplin kerja, diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $(R^2) \times 100\%$ dari Adjusted R Square = $0.073 \times 100 = 7.30\%$ sedangkan sisanya 93.70% ($100 - 7.30\%$) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, nilai F-hitung sebesar 2.809 dengan nilai signifikansi 0.046. Nilai F-tabel dapat diketahui dari derajat kebebasan (df) numerator = 3 (jumlah variabel independen), dan df denominator = 66 ($n - k - 1 = 60 - 3 - 1$), yaitu sekitar 2.744 pada tingkat signifikansi 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Artinya, secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja (X1), Burn Out (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nusanantara 1 Ciputat. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG, Vol. 1 No. 1*.
- Amalia, I. M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *MANDIRI ECONOMICS JOURNAL, 1(1)*, 1-12.
- Ansory, H. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli)*. Indomedia Pustaka.
- Dhaniswari, N. M. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. . *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(1)*, P-ISSN 2614-5502/ E-ISSN 2614-7246 , 53-62.
- Edison Emron, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Edison, E. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. .
- Efendi, M. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada CV. Sido Dadi Kaliabu Salaman Kabupaten Magelang). *Borobudur Management Review, 3(2)*, e-ISSN: 2798-3676 , 89-106.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, W. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 7(4)*, e-ISSN : 2597-5234 , 7163-7173.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. . Jakarta : PT. Bumi Aksara. .
- Hidayat, M. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB), 6(1)*,.p-ISSN: 2656-8918, 287-297.
- Kabdiyono, E. L. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. . *Journal of Management and Bussines (JOMB), 6(2)*, p-ISSN: 2656-8918 , 496-509.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Maharani, S. A. (2018). Pengaruh Pengawasan Atasan, Pemberian Sanksi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 7(1)*,, 1–16.
- Nazrina, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Najatim Dockyard. (*Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kapalabuhan Barunawati Surabaya*).
- Nuraini, D. N. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Serta Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. *JUTRANIS, 1(1)*, ISSN: 3032-2561, 1-18.
- Nurfauziah, S. (2024). Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur. . *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(1)*, P-ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884, 1-9.
- Nurhalizah, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 1(3)*, E-ISSN : 3024-8361, 197-207.
- Pratiwi, D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4(3)*, e-ISSN: 2686-5238, p-ISSN 2686-4916, 561-570.
- Rahmadani, M. G. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan, 4(1)*, e-ISSN: 2716-3695, 97-107.
- Romdhon, S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur). *In Prosiding*

- SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan (Vol. 4). ISSN 2775-5630*, 1-8.
- Safitri, I. H. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemuning Nusa Indah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(1), E-ISSN : 3025-6429, 279-283.
- Setiawan, V. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(2), e-ISSN : 2963-766X; p-ISSN : 2963-8712, 17-31.
- Siswanto, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Tumanggor, R. S. (2024). Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Program Pelatihan di PT Indosat Tbk, Gerai Jakarta Pusat. . *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), E-ISSN 2774-8863 , 822-831