

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Motivasi**

##### **2.1.1 Definisi 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 bertingkah 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 Siagian dalam jurnal ilmiah magister manajemen (2019) motivasi adalah daya pendorong yang menimbulkan keinginan dan kemauan seseorang anggota organisasi untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan memenuhi kewajibannya.

Menurut Wibowo dalam prosiding seminar nasional USM (2019) motivasi adalah dorongan untuk terlibat dalam proses perilaku orang mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan serta pencapaian dalam mencapai tujuan.

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.

##### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Menurut Sutrisno (Zaydatus,2019) mengemukakan motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang digolongkan menjadi dua yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai:

a. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi motivasi kepada seseorang yaitu:

1. Keinginan untuk bisa hidup, mencakup kebutuhan untuk:
  - a. Dapatkan kompensasi yang layak
  - b. Pekerjaan tetap meskipun penghasilannya tidak begitu memadai
  - c. Keadaan kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk bisa memiliki, sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan
3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk mendapatkan status social yang tinggi
4. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan, mencakup hal-hal seperti:
  - a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - d. Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa, mendorong seseorang untuk bekerja apalagi menjadi pimpinan

b. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern tidak kalah pentingnya dalam melemahkan motivasi seseorang. Factor-faktor ekstern yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan kerja yaitu sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan untuk dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja
2. Kompensasi yang memadai  
Merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai untuk mengidupi diri sendiri dan keluarga

### 3. Supervise yang baik

Untuk memberikan arahan, bimbingan kerja bagi pegawai, untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya kesalahan

### 4. Adanya jaminan kerja

Bekerja bukan hanya hari ini, tetapi berharap akan sampai bertahun-tahun

### 5. Status dan tanggung jawab

Status dan jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa, pencapaian dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan

### 6. Peraturan yang fleksibel

Semua peraturan yang berlaku di dalam instansi perlu diinformasikan secara jelas kepada pegawai

## **2.1.3 Tujuan Motivasi**

Beberapa tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai instansi
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektivitaskan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

## **2.1.4 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.

## **2.2 Disiplin**

### **2.2.1 Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin adalah harapan instansi, tentang bagaimana aktivitas kerja berjalan baik-baik saja, tanpa ada risiko atau dampak negatif yang merugikan.

Menurut Davis dalam jurnal manajemen dan bisnis (2019) disiplin merupakan nilai-nilai kerja dimana baik pimpinan maupun pegawai wajib melaksanakannya. Dalam teori ini berarti kedudukan adalah sebuah aturan yang harus dipatuhi oleh instansi yang terkait tanpa ada pengecualian dalam pelaksanaannya, baik pimpinan maupun pegawai memiliki kewajiban untuk melaksanakan nilai-nilai disiplin sesuai dengan kedudukan dan pekerjaannya.

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.

### **2.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut Rivai(Zaydatus,2019) mengemukakan bahwa ada empat perspektif daftar yang berhubungan dengan disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Korektif

Disiplin korektif dirancang untuk membantu pegawai memperbaiki perilaku yang tidak tepat.

2. Disiplin Retributif

Disiplin Retributif dirancang untuk menghukum orang yang berbuat salah.

3. Perspektif Hak-Hak Individu

Perspektif hak-hak individu merupakan hak asasi dasar setiap individu selama perilaku-perilaku disiplin.

4. Perspektif Utilitarian

Perspektif utilitarian merupakan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

### **2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (Zaydatus,2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi .  
Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa memperoleh jaminan balas jasa yang setimpal sesuai jerih payahnya yang telah dikontibusikan bagi instansi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi.  
Keteladanan pimpinan sangatlah penting, karena dalam lingkungan instansi, semua pegawai akan selalu menyadari bagaimana pemimpin dapat menegakkan ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturandisiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Para pegawai untuk melakukan disiplin apabila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada semua pegawai. Apabila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja atau berlaku untuk tertentu saja, jangan harap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Apabila seseorang pegawai yang melanggar disiplin, perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai sanksi yang ada, oleh karena itu semua pegawai akan merasa terlindungi dan tidak ada yang berani melanggar serta mengulangnya kembali.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan dimana akan mengarahkan para pegawai untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab dengan tepat serta sesuai dengan yang telah diterapkan. Maka dari itu, yang paling tepat untuk melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja tentunya adalah atasan langsung terhadap para pegawai yang bersangkutan.

#### **2.2.4 Indikator-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

Ketaatan 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.

### **2.3 Burnout**

#### **2.3.1 Definisi 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 dialami 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.

Menurut Poerwandani dalam jurnal pusat bisnis (2021) burnout adalah keadaan seseorang yang kelelahan dan kehilangan energi baik mental serta fisiknya. Secara umum, burnout dialami sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang konstan. Karena bersifat psikobiologis (tekanan mental berubah ke aspek fisik, misalnya sedikit pusing, tidak fokus, mudah sakit) dan bersifat kumulatif, terkadang masalahnya tidak mudah untuk diselesaikan.

### **2.3.2 Faktor Burnout**

Menurut Patel (Sarah,2022) mengemukakan bahwa burnout memiliki tiga faktor utama, yaitu:

#### **1. Faktor Demografik**

Faktor Demografik adalah faktor yang dilihat dari gambaran umum seseorang yaitu jenis kelamin, status pernikahan dan umur. Seseorang yang sudah dewasa lebih mudah mengalami burnout dari pada anak-anak. Orang yang sudah menikah juga lebih mudah mengalami burnout. Untuk mendapatkan gaji atau jabatan yang tinggi, seseorang menghabiskan sebagian waktunya untuk bekerja dan menyebabkan burnout.

#### **2. Faktor Personal**

Faktor personal adalah faktor yang dilihat dari tugas dan kepribadian seorang individu. Setiap orang pasti memiliki kepribadian yang berbeda-beda, umumnya orang dengan kepribadian sensitif lebih rentan mengalami burnout. Menurutnya, masalah pribadi juga menjadi salah satu penyebab burnout. Masalah pribadi ini mungkin masalah dengan keluarga atau dengan diri sendiri.

#### **3. Faktor Organisasi**

Faktor organisasi adalah faktor yang berasal dari lingkungan sekitar dan lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi seseorang mengalami burnout terutama lingkungan kerja yang kurang baik sehingga menimbulkan



tekanan bagi pegawainya baik secara fisik maupun mental. Selain itu burnout biasanya terjadi pada seseorang yang mendapatkan tekanan tinggi dan tugas yang berat untuk cepat dan teliti dalam pekerjaannya.

### **2.3.3 Karakteristik Burnout**

Terdapat 11 karakteristik pada seseorang yang mengalami atau penderita burnout, yaitu:

1. Kelelahan yaitu hilangnya energi, orang yang menderita kelelahan merasakan kelelahan fisik yang ditandai dengan perasaan kekurangan energi dan kelelahan terus-menerus.
2. Lari dari kenyataan, penderita burnout cenderung menghindari tanggung jawab ditempat kerja dan sering bolos kerja.
3. Kebosanan dan sinismes, disebabkan oleh tuga-tugas kurangmenuntut, kurang tujuan dan kurangnya variasi menyebabkan perasaan bosan yang menyebabkan hilangnya minat pada pekerjaan dan orang-orang di lingkungan kerja.
4. Tidak sabar dan mudah tersinggung, orang yang menderita burnout cenderung lebih mudah tersinggung dan terluka oleh hal-hal yang tidak penting, oleh keadaan yang dia rasakan.
5. Sepertinya hanya dia yang bisa menyelesaikan semua masalah , hal-hal ini didasarkan karena mengembangkan rasa menjadi manusia super, yang artinya dia merasa bisa menangani sesuatu, tanpa bantuan dan dalam hal ini menjadi sombong.
6. Merasa tidak dihargai, terjadi ketika ambisi seseorang terlalu tinggi dan berusaha sangat keras sehingga konflik dengan kenyataan tidak sesuai menyebabkan kekecewaan.
7. Mengalami disoerintasi, merasa kehilangan arah dan arti hidup sehingga tidak tau apa tujuannya dia bekerja.
8. Keluhan psikosomatis, orang yang menderita burnout seringkali merasakan sakit kepala, mual, nyeri punggung, dan keluhan fisik lainnya yang belum diketahui penyebabnya.

9. Mencurigakan tanpa alasan, orang yang menderita burnout cenderung curiga terhadap orang lain karena keyakinan negative yang menyebabkan mereka menjauhkan diri dari orang lain dan menjauh dari lingkaran sosial.
10. Depresi adalah gangguan mood, keadaan emosi yang berupa warna seluruh proses berpikir, berperasaan, dan berperilaku.
11. Penolakan adalah perilaku menolak menerima kenyataan yang tidak menyenangkan.

#### **2.3.4 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. Seseorang yang menderita masalah depersonalisasi merasa bahwa tidak ada yang mereka lakukan memiliki nilai dan makna. Sikap ini memanifestasikan dirinya dalam ketidakpedulian, sinisme, kelembutan hati dan mengabaikan kepentingan orang lain.

## **2.4 Kinerja Pegawai**

### **2.4.1 Definisi Kinerja Pegawai**

Menurut Sudarmanto dalam jurnal manajemen sumber daya manusia (2020) kinerja adalah sesuatu yang dilakukan orang dan dapat diamati. Kinerja mencakup tindakan dan perilaku yang terkait dengan tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno dalam jurnal maritim (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sebagai hasil dari keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

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.

### **2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Prawirosentono dalam buku budaya organisasi (Sutrisno,2011). Mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Efektivitas dalam Efisien

Sehubung dengan kinerja organisasi, maka baik dan buruknya kinerja diukur oleh aktivitas dalam efisiensi agar efektif dalam mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi

mendukung kinerja pegawai. Kinerja pegawai terwujud ketika pegawai berkomitmen terhadap organisasinya serta ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

### 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu keadaan atau sikap hormat para pegawai terhadap peraturan dan tata tertib instansi. Disiplin meliputi kepatuhan dan penghormatan terhadap kesepakatan yang dibuat.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang melibatkan pemikiran kreatif berupa gagasan untuk merancang sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif harus mendapat perhatian atau respon positif dari manajer.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang bersifat internal dan bersifat eksternal. Faktor-faktor tersebut menjadi terlihat ketika tingkat kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tinggi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi tersebut baik.

#### **2.4.3 Karakteristik Kinerja Pegawai**

Karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi yaitu:

1. Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani untuk mengambil keputusan dan menanggung resiko yang diterima.
3. Mempunyai tujuan yang realistis.
4. Mempunyai rencana kerja yang menyeluruh serta berjuang untuk mewujudkan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang nyata dalam seluruh kegiatan kerja yang dikerjakan.
6. Menemukan peluang atau kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah direncanakan.

#### 2.4.4 Indikator-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

#### 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya memiliki tujuan agar memperoleh perbandingan sebagai acuan dan untuk membantu peneliti melaksanakan kajian dan menjadi tahapan guna memahami seberapa besar dampak motivasi, disiplin kerja, serta burnout kepada kinerja pegawai dengan berpacu dalam kajian sebelumnya sebagai landasan dalam penelitian. Maka dalam penelitian ini mencatatntumkan hasil-hasil penelitian seperti berikut:

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian yang Telah Dilakukan**

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics	Variabel Independen: 1. Motivasi 2. Disiplin kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil
2.	Hasibuan, Jasman Saripuddin, dan Beby Silvy (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya Binjai	Variabel Independen: 1. Disiplin Kerja 2. Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai
3	Galih Bayu Irawan (2022).	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya.	Variabel Independen: 1. Lingkungan kerja 2. Disiplin kerja 3. Motivasi kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya.
4	Isra Hayati & Suci Fitria (2018)	Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada BMTI EL-Munawar Medan	Variabel Independen: 1. Burnout Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMTI EL-Munawar Medan
5	Irsal Fauzi, Meida Rachmawati (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan. Karaoke Grand Charly Semarang	Variabel Independen; 1. Gaya Kepemimpinan Transaksional 2. Disiplin Kerja 3. Burnout Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja dan Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Karaoke Grand Charly Semarang dimana Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil
				berpengaruh terhadap kinerja karyawan diikuti dengan gaya kepemimpinan transaksional dan burnout.
6.	Sarah Nazrina (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Najatim Dockyard	Variabel Independen: 1. Stres Kerja 2. Kecerdasan Emosional 3. Burnout Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa Stres Kerja, Kecerdasan Emosional dan Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard.

Sumber : Penelitian Terdahulu dibuat oleh Penulis

## 2.6 Hubungan Antara Variabel

### 2.6.1 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut jurnal peneliti yang dilakukan Muhammad Ekhsan (2019) judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “ penelitian pengaruh variable motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur yang diketahui bahwa jalur motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini arah hubungannya positif menunjukkan semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut peneliti motivasi terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh besar dikarenakan pegawai menanggung tanggung jawab pekerjaan yang sangat banyak serta berkembang di dalam instansi untuk berkotimen dan meningkatkan kinerja karyawan untuk instansi.

### 2.6.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut jurnal peneliti yang dilakukan Hasibuan Jasman Saripuddin dan Beby Silvy (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya Binjai yang menyatakan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan yang ingin dicapai dan menaati aturan yang telah berlaku sehingga tidak ada yang berani untuk melanggar aturan tersebut. Menurut Davis dalam jurnal manajemen dan bisnis (2019) disiplin merupakan nilai-nilai kerja dimana baik pimpinan maupun pegawai wajib melaksanakannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Galih Bayu Irawan (2022) bahwa adanya disiplin kerja karyawan yang baik bisa meningkatkan kinerja karyawan.

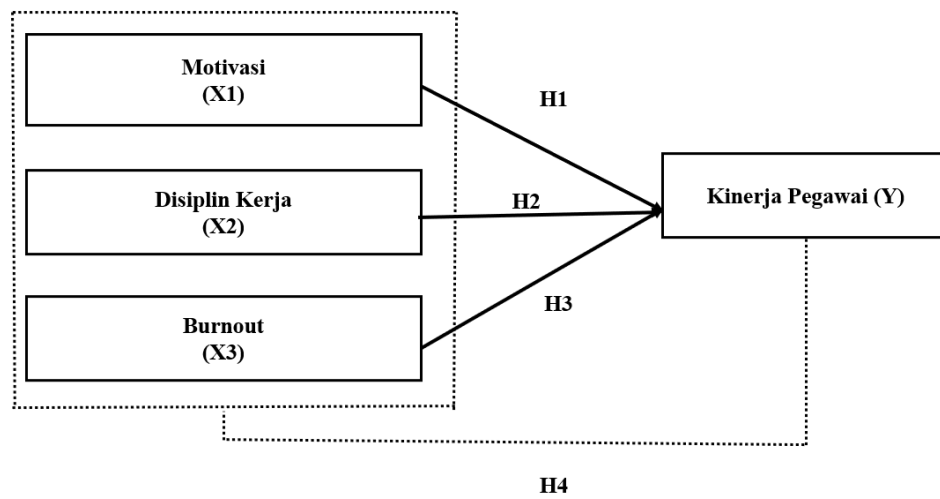
### **2.6.3 Hubungan Burnout Terhadap Kinerja pegawai**

Menurut jurnal penelitian yang dilakukan Irsal Fauzi dan Meida Rachmawati (2021) bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, maka pegawai harus cepat selesai dalam mengerjakan tugasnya dan dapat meningkatkan keterampilannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sarah Nazrina (2022) bahwa burnout memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2.7 Kerangka Berpikir**

Kesuksesan sebuah instansi sangat disebabkan oleh kinerja pegawainya. Setiap instansi akan berupaya untuk menaikkan kinerja pegawainya, diharapkan apa yang sebagai tujuan instansi dapat tercapai. Kinerja ialah hasil yang sudah dicapai pegawai melihat pada perbuatan karyawan Ketika bekerja. Sebagian aspek yang mampu berpengaruh pada kinerja pegawai, contohnya motivasi, disiplin kerja serta burnout. Berdasarkan uraian tersebut, maka mampu menggambarkan kerangka konseptual seperti berikut:





**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis**

Keterangan :

————— : Berpengaruh Parsial

----- : Berpengaruh Simultan

Dari gambar diatas terdapat tiga variable independent yang mempengaruhi variabel dependen sebagai berikut :

1. Variabel bebas adalah variabel yang dapat berpengaruh sebagai sebab perubahan yang timbulnya variabel dependen. Variabel independent yang terdapat dalam penelitian ini adalah : Motivasi, Disiplin kerja, serta Burnout.
2. Variabel Terikat adalah variabel yang mampu disebabkan oleh adanya variabel bebas. Variabel terikat yang ada pada kajian ini adalah Kinerja Pegawai.

## 2.8 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.