

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA SERTA  
BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA TANJUNG  
PERAK SURABAYA**

**SKRIPSI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



**DISUSUN OLEH:**

**Nama** : **Dyah Nita Nuraini**  
**NIM** : **19110025**  
**Program Studi** : **Ilmu Administrasi Bisnis**  
**Pembimbing** : **Dr. Ir Sumarzen Marzuki, M.MT**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA  
2023**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Dyah Nita Nuraini  
NIM : 19110025  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, serta Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.



**Dyah Nita Nuraini**  
**NIM 19110025**



## LEMBAR PENGESAHAN

### SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, SERTA BURNOUT  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR OTORITAS  
PELABUHAN UTAMA TANJUNG PERAK SURABAYA**

**DISUSUN OLEH:**

**NAMA : DYAH NITA NURAINI  
NIM : 19110025**

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,  
Hari/Tanggal :

### DEWAN PENGUJI

**PENGUJI I : MEYTI HANNA ESTER KALANGI, S.Sos, MM  
NIDN : 0717057703**

**PENGUJI II : DIAN ARISANTI, S.Kom, MM  
NIDN : 0709058202**



(.....)



(.....)

Mengetahui,  
**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA**



**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT  
NIDK: 8891880018**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, SERTA BURNOUT  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR OTORITAS  
PELABUHAN UTAMA TANJUNG PERAK SURABAYA**

**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : DYAH NITA NURAINI  
NIM : 19110025**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:**

Menyetujui,  
**PEMBIMBING**

**PEMBIMBING : Dr. Ir SUMARZEN MARZUKI. M.MT  
NIDK : 8891880018**

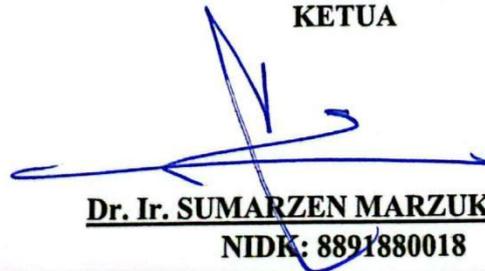


Mengetahui,  
**KETUA PROGRAM STUDI**



**SOEDARMANTO, S.E., MM**  
**NIDN: 0322036902**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA**



**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
**NIDK: 8891880018**

## ABSTRAK

**DYAH NITA NURAINI,19110025**

**PENGARUH MOTIVASI,DISIPLIN KERJA, SERTA BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA TANJUNG PERAK SURABAYA.**

**SKRIPSI : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023**

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, serta Bunrout**

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 PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, SERTA BURN OUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA TANJUNG PERAK SURABAYA”.

Proposal Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis STIA Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penulisan Proposal Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT., selaku Ketua di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya.
2. Soedarmanto, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya.
3. Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, ilmu serta arahan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen pengajar dan Staff STIA Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya.
5. Kepada Bapak/Ibu Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang telah bersedia berkontribusi membantu saya dalam skripsi ini.
6. Untuk kedua Orang Tua saya tercinta, Papa saya Muhammad Jafar dan Mama saya Siti Zulfa. Terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini, terima kasih atas nasihat yang telah diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terima kasih atas
7. Kakakku Riza Nur Handayani A.Md dan ketiga adikku Firda Nur Laili, Eva Rianni Nur Aisyah dan Nadia Aura Nur Ramdhani. Terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh Pendidikan selama ini, terima kasih atas semangat, doa dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis.

Seluruh keluarga tercinta, yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan, semangat, dan selalu mendoakan keberhasilan untuk penulis selama ini.

8. Sahabat penulis, Rohmah, Riya, Talitha, dan Anggun yang selalu ada saat senang dan sedih yang sama-sama berjuang menyelesaikan tugas akhir ini, terima kasih selalu memberikan bantuan, waktu, doa, dukungan dan dorongan yang tiada henti. *See you on top, guys*
9. Seluruh Guruku dari TK Aisyah, SDN Perak Utara 1/58, SMPN 7 Surabaya, SMKN 10 Surabaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, terima kasih telah menjadi cahaya pelita dalam studiku.
10. Teman-teman angkatan saya, teman seperjuangan dari semester 1 hingga saat ini selalu bersama-sama melewati suka dan duka menjadi mahasiswa STIA Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya, terima kasih atas motivasi, semangat dan dukungannya
11. Seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada penulis namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya, semangat, dan doa baik yang diberikan kepada penulis selama ini.

Penyusun menyadari bahwa Proposal Skripsi ini belum bisa dikatakan dari kata yang sempurna. Penyusun mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Aamiin..

Surabaya,  
Penulis,

**Dyah Nita Nuraini**  
**NIM: 19110025**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Batasan Masalah .....	3
1.4 Tujuan Penelitian .....	3
1.5 Manfaat Penelitian .....	4
1.6 Sistematika Penulisan .....	4
BAB II LANDASAN TEORI .....	6
2.1 Motivasi .....	6
2.1.1 Definisi Motivasi .....	6
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi .....	6
2.1.3 Tujuan Motivasi .....	8
2.1.4 Indikator Motivasi .....	9
2.2 Disiplin .....	9
2.2.1 Disiplin Kerja .....	9
2.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja .....	10
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	11
2.2.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja .....	12
2.3 Burnout .....	12
2.3.1 Definisi Burnout .....	12
2.3.2 Faktor Burnout .....	13
2.3.3 Karakteristik Burnout .....	14
2.3.4 Indikator Burnout .....	15
2.4 Kinerja Pegawai .....	16
2.4.1 Definisi Kinerja Pegawai .....	16
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
2.4.3 Karakteristik Kinerja Pegawai .....	18
2.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai .....	18
2.5 Penelitian Terdahulu .....	19
2.6 Hubungan Antara Variabel .....	21
2.6.1 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai .....	21
2.6.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	21
2.6.3 Hubungan Burnout Terhadap Kinerja pegawai .....	21
2.7 Kerangka Berpikir .....	22
2.8 Hipotesis .....	23
BAB III METODE PENELITIAN .....	24
3.1 Jenis Penelitian .....	24
3.2 Populasi Dan Sample Penelitian .....	24

3.2.1	Populasi .....	24
3.2.2	Sampel .....	24
3.3	Jenis Sumber Dan Data .....	25
3.3.1	Data Primer .....	25
3.3.2	Data Sekunder .....	26
3.4	Teknik Pengumpulan data .....	26
3.5	Definisi Konsep Dan Operasional .....	27
3.6	Teknik Analisis Data .....	29
3.6.1	Uji Kualitas Data .....	29
3.7	Skala Pengukuran .....	30
3.8	Uji Asumsi Klasik .....	30
3.8.1	Uji Normalitas .....	31
3.8.2	Uji Multikolineritas .....	31
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas .....	31
3.9	Uji Regresi Linier berganda .....	32
3.10	Uji Hipotesis .....	32
3.10.1	Uji Koefisien Determinan (Uji-R <sup>2</sup> ) .....	32
3.10.2	Uji signifikan Parsial (Uji-t) .....	33
3.10.3	Uji Signifikan Simultan (Uji-F) .....	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....		35
4.1	Gambar Objek Penelitian .....	35
4.1.1	Sejarah Perusahaan .....	35
4.2	Karakteristik Responden .....	47
4.2.1	Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	48
4.2.2	Deskripsi Responden Menurut Umur .....	48
4.2.3	Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja .....	49
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	50
4.3.1	Deskripsi Variabel Motivasi (X <sub>1</sub> ) .....	50
4.3.2	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	51
4.3.3	Deskripsi Variabel Bunrout (X <sub>3</sub> ) .....	52
4.3.4	Deskripsi Kinerja Pegawai (Y) .....	53
4.4	Uji Kualitas Data .....	54
4.4.1	Uji Validitas .....	54
4.4.2	Uji Realibilitas .....	56
4.5	Uji Asumsi Klasik .....	57
4.5.1	Uji Normalitas .....	57
4.5.2	Uji Multikolineritas .....	59
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas .....	60
4.6	Analisis Linear Berganda .....	61
4.7	Uji Hipotesis .....	63
4.7.1	Uji Koefisien Determinan (Uji R <sup>2</sup> ) .....	63
4.7.2	Uji Signifikan Parsial (Uji-t) .....	64
4.7.3	Uji Signifikan Simultan .....	66
4.8	Hasil Pembahasan .....	67
4.8.1	Pengaruh Motivasi (X <sub>1</sub> ) Terhadap Kinerja Pegawai .....	67
4.8.2	Pengaruh Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) Terhadap Kinerja Pegawai .....	68

4.8.3 Pengaruh Burnout (X3) Terhadap Kinerja Pegawai .....	69
BAB V PENUTUP .....	70
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran .....	71
DAFTAR PUSTAKA .....	xiii
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu.....	19
Tabel 4.1. Deskripsi Responden Menurut Kelamin .....	47
Tabel 4.2. Deskripsi Narasumber Menurut Usia .....	47
Tabel 4.3. Deskripsi Narasumber Menurut Lamanya Bekerja .....	48
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Kepada Variabel Motivasi .....	49
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Kepada Variabel Disiplin Kerja .....	50
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Kepada Variabel Burnout .....	51
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Kepada Variabel Kinerja Pegawai .....	52
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	53
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	54
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Burnout .....	54
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	55
Tabel 4.12. Hasil Uji Realibilitas .....	56
Tabel 4.13. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	57
Tabel 4.14. Uji Multikolineritas .....	59
Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	61
Tabel 4.16. Uji R <sup>2</sup> .....	62
Tabel 4.17. Uji T .....	63
Tabel 4.18. Uji F .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir.....	22
Gambar 4.1. Struktur Organisasi .....	36
Gambar 4.2. Normal P-P Plot <i>Of Regression Standardized Residual</i> .....	57
Gambar 4.3. <i>Scatterplot</i> .....	60

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Permintaan Izin Kampus

Lampiran 2 Surat Konfirmasi Perusahaan

Lampiran 3 Kuesioner

Lampiran 4 Data Responden

Lampiran 5 Hasil Data SPSS Deskripsi Variabel

Lampiran 6 Hasil Data SPSS Uji Data Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 7 Hasil Data SPSS Uji Data Asumsi Klasik

Lampiran 8 Hasil Data SPSS Regresi Linier Berganda



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap instansi memerlukan sumber daya terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan instansi lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan instansi yang bersangkutan. Manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari pegawai yang ada pada instansi yang dapat mewujudkan apa tujuan dari instansi tersebut. Pegawai adalah aset berharga bagi instansi yang berperan secara strategis dalam organisasi instansi. Pegawai bisa bertindak sebagai perencana, pengawasan dan pengendali kegiatan di instansi. Organisasi membutuhkan tenaga SDM yang handal baik sebagai manajer maupun sebagai pegawai pada level tugas dan pengendalian sebagai faktor penentu tercapainya tujuan instansi. (Mariam, 2016:4).

Kinerja bagi pegawai merupakan penilaian kinerja dari perusahaan sebagai perhatian dari atasan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja yang baik dan bagus memungkinkan pegawai yang berprestasi dapat dipromosikan dan diberi penghargaan atas prestasi, sehingga menjadi contoh yang baik untuk pegawai yang lainnya. Sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin dapat dilalukan evaluasi dan mutasi. 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.

Dalam upaya untuk mempertahankan kinerja pegawai yang baik, seorang pemimpin selain memotivasi bawahannya, harus bisa meningkatkan disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bekerja di instansi. 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. Penurunan kinerja pegawai akibat stres yang tinggi dipandang sebagai efek negatif, sehingga pelanggaran ditempat kerja dapat terjadi jika stres pada individu terus berlanjut dan tidak dapat diatasi, terjadilah burnout. 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. burnout dapat berlangsung lebih lama atau lebih singkat tergantung pada situasi yang dialami dan kemampuan untuk beradaptasi dengan keadaan

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.

Hal ini menarik peneliti untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, serta burnout terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dalam melaksanakan tugasnya. Sesuai dengan tugasnya yaitu melakukan pengan dalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada Pelabuhan yang diusahakan secara komersial.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

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 ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, membatasi diri hanya berkaitan dengan pembahasan mengenai variabel dampak motivasi, disiplin kerja, serta burnout dan kinerja pegawai. Responden kajian ini didukung oleh data yang cukup valid. Penelitian ini juga mengacu pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dan diteliti secara kuantitatif.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada otoritas pelabuhan utama tanjung perak.
3. Untuk mengetahui pengaruh burnout secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan utama tanjung perak.

4. Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja, serta burnout secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini sebagai sarana untuk penghubung antara instansi dengan lembaga pendidikan sehingga menjalin hubungan kerja sama secara akademik maupun non akademik serta dapat memberikan sumbangan dan menjadi pertimbangan bagi pihak instansi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja, dan burnout.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan burnout.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

## **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memuat latar belakang masalah yang menjadi acuan dan dasar kajian penelitian. Rumusan masalah merupakan fokus dari orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat yang dapat dicapai. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

## **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang menjadi landasan berpikir dan diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

## **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjabarkan langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

## **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan, dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

## **5. BAB V PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

## **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 menghidupi 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

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.

### **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 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.

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 disorientasi, 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

Sehubungan 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
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	Variabel Independen: 1. Lingkungan kerja 2. Disiplin kerja 3. Motivasi kerja Variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil
		Karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya.	Dependen: Kinerja karyawan	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 menunjukan 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 menunjukan 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 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 menunjukan 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 berkolaborasi 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.

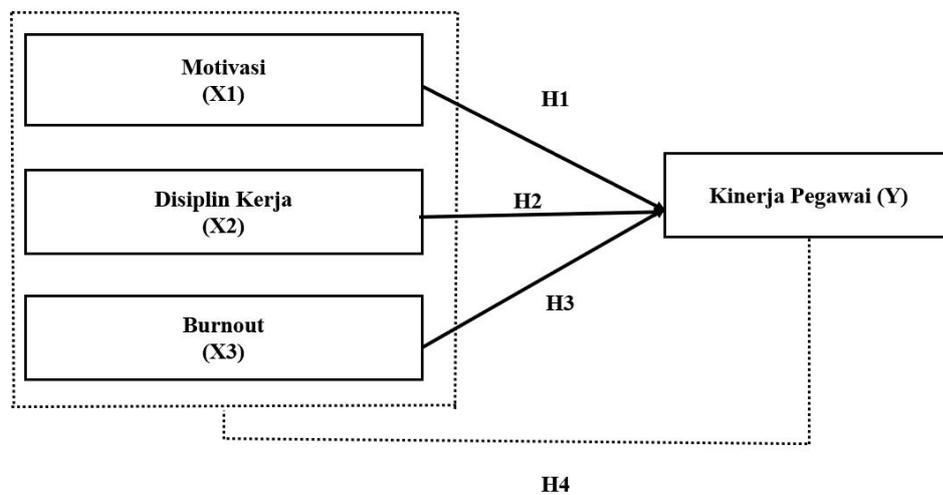
### **2.6.3 Hubungan Burnout Terhadap Kinerja pegawai**

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 Otoritas Pelabuhan 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.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis 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.

#### **3.2 Populasi Dan Sample Penelitian**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak yang berjumlah 75 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2021) Sample merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dari suatu populasi. Sedangkan ukuran sampel merupakan langkah untuk dalam menentukan besar kecilnya sampel yang diambil pada saat melakukan suatu penelitian.

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:

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

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.

### 3.3 Jenis Sumber Dan Data

Pada saat penelitian sudah pasti memerlukan sebuah data. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

#### 3.3.1 Data Primer

Menurut sugiyono (2021) Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Pengumpulan data primer dapat dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Data primer pada penelitian ini berupa kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang nantinya akan diisi oleh pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

### **3.3.2 Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2021) Data sekunder ialah sumber data yang didapatkan secara tidak langsung, biasanya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti website, jurnal, data instansi dan lain-lain.

### **3.4 Teknik Pengumpulan data**

Metodelogi yang digunakan penulis pada penelitian ini mengumpulkan data yang kemudian disusun dan di analisis untuk mendapat suatu kesimpulan. Pada penelitian ini penulis menggunakan data primer dan sekunder, sumber diperoleh dengan cara sebagai berikut:

#### **1. Observasi**

Pengumpulan data-data pada langkah awal dari sebuah penelitian ini adalah melakukan observasi. Menurut sutriano hadi (Neny,2019) observasi adalah proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

#### **2. Kuesioner**

Kuesioner berupa beberapa pertanyaan kepada responden diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden yang diberi jawaban. Pengumpulan data dengan menggunakan kombinasi pertanyaan tertutup dan terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung sehingga data yang didapat objektif secara tepat. Menurut Sugiyono (2013)

#### **3. Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2013) dokumentasi adalah catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan yaitu catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen berbentuk gambar yaitu foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Sedangkan

dokumen yang berbentuk karya meliputi karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan kuesioner dalam penelitian kuantitatif.

#### 4. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah penelitian yang dikumpulkan oleh peneliti melalui beberapa buku, majalah yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian. Buku dianggap sebagai sumber informasi yang akan diolah dan dianalisis, seperti yang dilakukan oleh banyak sejarawan, ahli sastra bahasa. Penelitian yang dilakukan melalui studi dan perbandingan sumber literatur untuk mendapatkan pengetahuan teoritis. Menurut Danial (2009: 08)

### 3.5 Definisi Konsep Dan Operasional

Menurut Cooper dan Schindler (Aliansa,2022) menjelaskan definisi operasional merupakan suatu yang diperoleh suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan maupun memberikan suatu operasional yang dibutuhkan untuk mengukur konstruk atau variabel tertentu. Definisi operasional yang diukur memberikan gambaran bagaimana variabel atau konstruk tersebut diukur.

Definisi operasional dibutuhkan dalam menentukan penggunaan alat yang digunakan untuk mencari bahan penelitian, agar informasi yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Motivasi ( $X_1$ )

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.. Adapun indikator motivasi yaitu:

- a. Kinerja
- b. Penghargaan atau pengakuan atas kinerja

- c. Tantangan
- d. Tanggung Jawab
- e. Partisipasi terlibat dalam proses pengambilan keputusan
- f. Pengembangan
- g. Peluang

## 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Kedisiplinan merupakan tingkat ketaatan dan ketertiban terhadap aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Adapun indikator disiplin kerja yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran
- b. Ketaatan pada standar kerja
- c. Ketaatan pada peraturan kerja
- d. Etika kerja

## 3. Burnout ( $X_3$ )

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. Dengan indikator

- a. Kelelahan Emosional
- b. Kurangnya Aktualisasi Diri
- c. Depersonalisasi

## 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. Adapun indikator kinerja pegawai yaitu:

- a. Kualitas Kerja

- b. Kuantitas Kerja
- c. Keandalan Kerja
- d. Sikap Kerja

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah bagaimana penulis dapat menyusun data yang sudah didapat selama penelitian melalui wawancara, dokumentasi, dan catatan lapangan, dari data tersebut harus disatukan menjadi sebuah kesimpulan yang dapat dipahami oleh penulis dan pembaca.

#### **3.6.1 Uji Kualitas Data**

##### **1 Uji Validitas**

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017) jika nilai yang didapat  $< 5\%$  maka memperlihatkan apabila pertanyaan sesuai dengan indikator. Maka dapat ditarik kesimpulan apabila setiap indikator pertanyaan ialah valid. Apabila Koefisien korelasi  $> 0,05$  maka setiap pertanyaan disebut valid, namun apabila koefisien korelasi  $< 0,5$  maka setiap pertanyaan disebut tidak valid.

##### **2 Uji Reabilitas**

Uji reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reabilitas sebagai alat untuk melihat sampai mana penelitian dengan objek yang sama mendapatkan hasil yang setara.

Uji reabilitas ditetapkan menurut skor alpha Cronbach, jika skor alpha  $> 0,6$  maka instrumen penelitian reliabel. Apabila skor alpha Cronbach  $< 0,6$  maka instrument penelitian dikatakan tidak reliable.

### **3.7 Skala Pengukuran**

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert sebagai pedoman dalam mengajukan pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban seperti “sangat setuju”, “setuju”, “kurang setuju”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”. Menurut sugiyono (2019) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian.

Variabel-varuiabel yang perlu diteliti dipecah menjadi satu variable indicator dengan mengguna skala likert, dan indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai tolak ukur untuk membuat variable instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang kmeudian ditolong oleh responden untuk berekasi.

Jawaban setiap pernyataan-pernyataan akan di nilai menggunakan skala likert. Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif menuju negatif, yang dapat berupa kata atau nilai antara lain:

1. Sangat Setuju (SS) diberikan skor sebanyak 5
2. Setuju (S) diberikan skor sebanyak 4
3. Netral (N) diberikan skor sebanyak 3
4. Tidak Setuju (TS) diberikan skor sebanyak 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor sebanyak 1

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

Pada bagian ini menganalisis data yang berasal dari data yang telah dijelaskan pada data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang akan dianalisis dimulai dari asumsi yang digunakan dalam statistic tertentu dengan menguji hipotesis untuk menarik kesimpulan.

### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk mengevaluasi distribusi sebuah data dari sejumlah variabel dan data, terlepas dari apakah data yang terdistribusi tersebut normal. Dalam model regresi ada beberapa syarat asumsi dengan distribusi mendekati normal hingga normal. Uji yang digunakan untuk uji normalitas residual merupakan uji statistic non-parametrik *Kolmogriv-Smirnoff* dimana :

H0: Data penelitian berdistribusi normal

H1: Data penelitian tidak berdistribusi normal

Dari dasar yang diuji hipotesisnya, apakah sampel berdistribusi normal atau tidak, kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1. Apabila terdapat nilai signifikansi pada uji ini  $> 5\%$ , maka diterima H0 berarti distribusi sampel normal;
2. Apabila terdapat nilai signifikansi pada uji ini  $< 5\%$ , maka ditolak H0 berarti distribusi sampel tidak normal.

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinieritas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinieritas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance And Varian Inflation Factor* (VIF).

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipergunakan apakah model korelasi memiliki varian yang berbeda pada residual dari pengamatan yang lain. Jika

variasi residual dari pengamatan lain tetap, maka dikatakan homokedastisitas, jika varian berbeda maka dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9 Uji Regresi Linier berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisis ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi Variabel Motivasi

$\beta_2$  = Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja

$\beta_3$  = Koefisien regresi Variabel Burnout

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Burnout

$\varepsilon$  = Estimasi *error* dari masing-masing variabel

### 3.10 Uji Hipotesis

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

Uji koefisien determinan menentukan presentase pengaruh variabel independen dan variabel dependen dengan kuadrat dari koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinan dinyatakan dalam *presentase* (%) untuk mengetahui sejauh mana kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak. Berikut rumus Koefisien Determinan parsial atau simultan:

$$KD + R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Nilai Determinan

$R^2$  : Koefisien Korelasi

### 3.10.2 Uji signifikan Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (Neny,2019) uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independent (X) yang terdiri dari: motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), serta burnout ( $X_3$ ), secara parsial berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai (Y).  $H_0$  diterima Ketika nilai thitung < ttabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan  $H_0$  di tolak Ketika nilai thitung > ttabel dengan signifikansi kurang dari 0,05.

### 3.10.3 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (Aliansa,2022) Uji Statistik F pada dasarnya adalah menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hubungan variabel independent (X) yang terdiri dari: motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) serta burnout ( $X_3$ ), secara simultan berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai (Y).

$H_0$  diterima ketika nilai Fhitung < Ftabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan  $H_0$  di tolak ketika nilai Fhitung > Ftabel dengan signifikansi kurang dari 0,05.



## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambar Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

Usulan pembentukan Otoritas Pelabuhan (OP), sebagaimana diamanatkan Undang-undang Pelayaran No. 17 tahun 2008, telah disetujui pemerintah melalui Kementerian Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dengan menerbitkan surat persetujuan bernomor B/2237/M.PAN-RB/10/2010 tertanggal 7 oktober 2010 dan diresmikan oleh Menteri Perhubungan Freddy Numberi. Kelembagaan baru di Pelabuhan ini merupakan Upaya nyata Kementerian Perhubungan khususnya Direktur Jenderal Perhubungan Laut untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja di Pelabuhan sesuai UU No. 17b Tahun 2008 tentang Pelayaran.

Otoritas Pelabuhan adalah Lembaga pemerintah (regulator) di Pelabuhan yang mengatur, mengendalikan, dan mengawasi kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja seluruh Pelabuhan di tanah air. Sedangkan untuk Pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial dilaksanakan oleh Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP). Sedangkan Kantor Kesyahbandaran merupakan Unit Pelaksana Teknis yang melaksanakan fungsi keselamatan dan ketertiban pelayaran serta pengawasan dan penegakan hukum bidang pelayaran.

Peran Otoritas Pelabuhan antara lain sebagai wakil pemerintah untuk memberikan konsesi dan bentuk lainnya yang di tuangkan dalam perjanjian kepada Badan Usaha Pelabuhan (BUP) untuk melakukan kegiatan pengusahaan di Pelabuhan dan menyediakan jasa Pelabuhan yang tidak disediakan oleh BUP, maka pihak-pihak yang akan menjalankan kegiatan pengelolaan terminal khusus akan melakukan kontrak kerja sama dengan

Otoritas Pelabuhan, sebelumnya kontrak dilakukan dengan pengelola Pelabuhan (PT. Pelabuhan Indonesia I-IV).

Pembentukan kelembagaan baru di Pelabuhan dibentuk di 4 lokasi, yaitu Kantor Otoritas Pelabuhan Utama di Belawan Medan, Tanjung Priok Jakarta, Tanjung Perak Surabaya, Makassar. Dengan adanya Kantor Otoritas Pelabuhan, maka posisi Pemerintah sebagai regulator di Pelabuhan. Dan pengelola Pelabuhan (PT. Pelabuhan Indonesia I-IV) sebagai operator sangat jelas.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

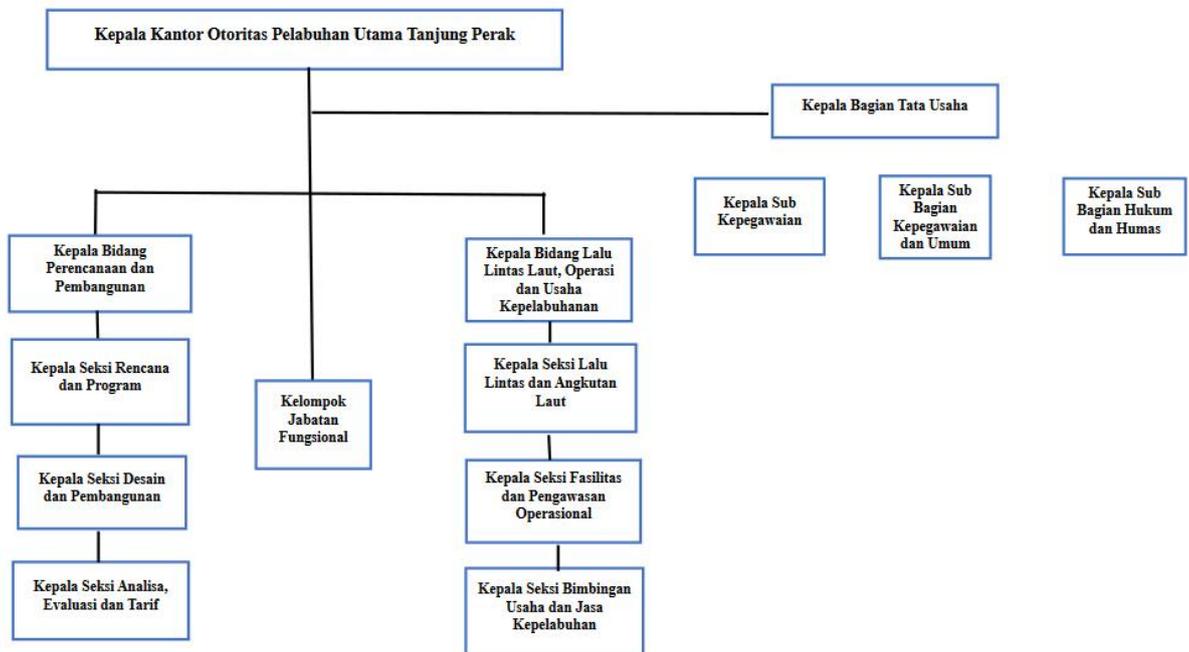
##### **Visi**

Terwujudnya konektivitas nasional yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah.

##### **Misi**

1. Meningkatkan keselamatan dan keamanan transportasi dalam upaya peningkatan pelayanan jasa transportasi.
2. Meningkatkan aksesibilitas Masyarakat terhadap pelayanan jasa transportasi untuk mendukung pengembangan konektivitas antar wilayah.
3. Meningkatkan kinerja pelayanan jasa transportasi.
4. Meningkatkan kapasitas sarana dan prasarana pelayanan transportasi.
5. Meningkatkan peran daerah, BUMN dan swasta dalam penyediaan infrastruktur sektor transportasi.
6. Restrukturisasi dan reformasi di bidang peraturan, kelembagaan, sumber daya manusia (SDM) dan pelaksanaan penegakan hukum secara konsisten.
7. Mewujudkan pengembangan transportasi dan teknologi transportasi yang ramah lingkungan untuk mengantisipasi perubahan iklim.

#### 4.1.2 Gambaran Struktur Organisasi



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama**  
**Tanjung Perak Surabaya**

#### 4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas – tugas dan tanggung jawab di Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya adalah sebagai berikut :

##### 1. Kepala Kantor Otoritas Pelabuhan Utama

Tugas – tugas :

- a. Melaksanakan penyediaan, pengaturan, dan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan Pelabuhan;
- b. Melaksanakan penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang, kolam Pelabuhan, alur pelayaran, dan jaringan jalan, dan sarana bantu navigasi pelayaran;

- c. Melaksanakan penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di Pelabuhan;
- d. Melaksanakan penyusunan rencana induk Pelabuhan, daerah lingkungan kerja dan daerah lingkungan kepentingan pelabuhan, serta pengawasan penggunaannya;
- e. Melaksanakan pengusulan tarif untuk ditetapkan Menteri, atas penggunaan perairan dan atau daratan, fasilitas Pelabuhan yang disediakan oleh pemerintah serta jasa kepelabuhanan yang diselenggarakan oleh Otoritas Pelabuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Melaksanakan pengaturan lalu lintas kapal ke luar masuk Pelabuhan melalui pemanduan kapal;
- g. Melaksanakan penjaminan keamanan dan ketertiban, kelancaran arus barang di Pelabuhan;
- h. Melaksanakan penyediaan dan pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan;
- i. Melaksanakan pemberian konsesi atau bentuk lainnya kepada Badan Usaha Pelabuhan untuk melakukan kegiatan perusahaan di Pelabuhan;
- j. Menyiapkan bahan penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan;
- k. Mengelola urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, hukum dan hubungan Masyarakat;
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

## **2. Kepala Bagian Tata Usaha**

Tugas – tugas :

- a. Menyusun rencana kerja kegiatan pengelolaan anggaran keuangan, usulan rencana kerja anggaran dalam tahun anggaran berjalan, rencana kerja kegiatan kepegawaian, pembinaan, dan pengembangan jabatan fungsional, rencana kerja administrasi surat-menyurat,

- b. kearsipan, kerumahtanggaan dan urusan umu, program kerja kegiatan berkaitan dengan hukum dan peraturan angkutan laut dan kepelabuhanan, merencanakan kegiatan publikasi, promosi dan hubungan masyarakat;
- c. Memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan untuk kelancaran pelaksanaan tugas, memberikan bimbingan teknis dan melakukan evaluasi serta membuat laporan pertanggung jawaban terhadap kegiatan pengelolaan keuangan, SAKPA, SIMAK BMN, dan PNBP;
- d. Memberi petunjuk teknis, melakukan pembinaan, melakukan evaluasi dan menyusun laporan pertanggung jawaban pelaksanaan kegiatan kepegawaian, pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional;
- e. Memberi petunjuk teknis, melakukan pembinaan, melakukan evaluasi dan menyusun laporan pertanggung jawaban kegiatan administrasi surat-menyurat, kearsipan, kerumah tanggaan dan urusan umum;
- f. Memberi petunjuk teknis dalam kegiatan bantuan hukum dan menyiapkan bahan-bahan penyelesaian permasalahan hukum dan permasalahan hukum kepelabuhanan, melaksanakan sosialisasi perturan lalu lintas angkutan laut, melakukan pengawasan, evaluasi dan menyusun laporan pertanggung jawaban terhadap kegiatan hukum dan menyiapkan bahan-bahan penyelesaian permasalahan hukum;
- g. Memberi petunjuk teknis, melakukan pengawasan, evaluasi serta menyusun laporan pertanggung jawaban kegiatan publikasi, promosi, dan hubungan masyarakat;
- h. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan pengelolaan keuangan, penerimaan, penyetoran dan pembukuan PNBP, pengawasan kegiatan kepegawaian dan pengembangan jabatan fungsional, urusan umum, menyiapkan bahan rancangan peraturan lalu lintas angkutan laut dan kepelabuhanan serta data;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **3. Kepala Sub Bagian Keuangan**

Tugas- tugas :

- a. Menyusun rencana kerja kegiatan pengelolaan anggaran keuangan sebagai pedoman kerja;
- b. Menyusun usulan rencana anggaran dalam tahun anggaran berjalan agar kegiatan berjalan sesuai rencana;
- c. Memberikan petunjuk arahan kepada bawahan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- d. Memberikan bimbingan teknis terhadap kegiatan pengelolaan keuangan, SAKPA, SIMAK BMN dan PNBP;
- e. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan pengelolaan keuangan, penerimaan penyetoran pembukuan PNBP;
- f. Melakukan evaluasi terhadap kegiatan pengelolaan keuangan, SAKPA, SIMAK BMN, dan PNBP;
- g. Membuat laporan pertanggung jawaban keuangan, SAKPA, SIMAK BMN, dan PNBP;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **4. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum**

Tugas – tugas :

- a. Merencanakan kegiatan operasional penyelenggaraan sub bagian kepegawaian dan umum;
- b. Memberi petunjuk dalam proses pengerjaan urusan kepegawaian yang meliputi kegiatan penyusunan DUK, Dafnom, DP3, SPMT, SPMJ, SPT, SPPT, SPPH, SPD dan updating database kepegawaian, pemrosesan cuti pegawai, pengusulan pengangkatan PNS, pengusulan kenaikan pangkat pegawai, penerbitan karpeg, karis atau karsu, kartu akses dan kartu taspen, serta pelaksanaan penataan arsip kepegawaian dan umu;
- c. Melakukan bimbingan dalam kegiatan pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional yang meliputi kegiatan yang terkait dengan absensi dan disiplin pegawai, pengusulan diklat, ujian dinas dan penyesuaian

ijazah, formasi dan mutasi pegawai, surat izin belajar, dan tanda penghargaan;

- d. Memberi petunjuk dalam proses pengerjaan urusan umum, yang meliputi kegiatan penerimaan, pengklasifikasian dan penggandaan surat masuk, kegiatan pendistribusian surat, kegiatan menta arsip surat masuk keluar;
- e. Mengatur kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan urusan kerumah tanggaan yang meliputi kegiatan penyusunan DUK dan DUP, pendapatan usulan barang dan jasa, kegiatan yang berkaitan dengan administrasi pemeliharaan, perbaikan sarana dan prasarana kantor, pengecekan terhadap kebersihan kantor dan halaman di lingkungan Kantor Ooritas Pelabuhan Utama , penyiapan peralatan apel, upacara, SKJ, serta peralatan dan konsumsi untuk setiap rapat yang diadakan di kantor;
- f. Mengevaluasi pelaksanaan program pada sub bagian kepegawaian dan umum dan menyusun bahan sosialisasi yang terkait dengan kepegawaian dan umum;
- g. Menyiapkan laporan yang terkait dengan urusan kepegawaian dan umum;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

## **5. Kepala Sub Bagian Hukum dan Humas**

Tugas-tugas :

- a. Membuat rencana kerja tahunan atau bulanan kegiatan hukum dan humas;
- b. Melakukan bantuan hukum terkait permasalahan intern kedinasan dan permasalahan kepelabuhanan;
- c. Menyusun peraturan dan melakukan sosialisasi angkutan laut dan kepelabuhanan;
- d. Menyiapkan bahan-bahan penyelesaian permasalahan hukum;
- e. Melakukan publikasi kegiatan pelayanan dan jasa angkutan laut dan kepelabuhanan serta melakukan promosi jasa kepelabuhanan;

- f. Melakukan kegiatan hubungan masyarakat terkait kegiatan pelayanan dan jasa angkutan laut dan kepelabuhanan;
- g. Melakukan evaluasi kegiatan hukum dan humas, menyusun laporan bulanan dan tahunan terkait kegiatan hukum dan humas
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

## **6. Kepala Bidang Perencanaan dan Pembangunan**

Tugas – tugas :

- a. Menyiapkan bahan penyediaan dan pengaturan lahan dratan dan perairan Pelabuhan;
- b. Menyiapkan bahan penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang, kolam Pelabuhan, alur pelayaran, jaringan jalan dan sarana bantu navigasi pelayaran;
- c. Menyiapkan bahan penyusunan rencana induk Pelabuhan, daerah lingkungan kerja dan derah lingkungan kepentingan Pelabuhan;
- d. Menyiapkan bahan penjamin dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di Pelabuhan
- e. Menyiapkan bahan penyusunan program Pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang belum disediakan oleh badan usaha Pelabuhan;
- f. Menyiapkan bahan penyusunan desain konstruksi fasilitas pokok Pelabuhan dan fasilitas penunjang kepelabuhanan;
- g. Menyiapkan bahan penyusunan dan pengusulan tarif penggunaan daratan dan perairan, fasilitas Pelabuhan serta jasa kepelabuhanan yang disediakan oleh Kantor Otoritas Pelabuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h. Menyiapkan bahan Analisa dan evaluasi Pembangunan penahan gelombang, kolam Pelabuhan, alur pelayaran, jaringan jalan, sarana bantu navigasi pelayaran serta sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

## 7. Kepala Rencana dan Program

Tugas – tugas :

- a. Menyusun rencana penyediaan lahan dan perairan Pelabuhan;
- b. Menyusun rencana penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang (*Breakwater*);
- c. Menyusun rencana penyediaan dan pemeliharaan pengerukan kolam dan alur, reklamasi dan jaringan jalan;
- d. Menyusun rencana penyediaan dan pemeliharaan sarana bantu navigasi pelayaran;
- e. Menyusun rencana induk Pelabuhan, rencana daerah lingkungan kerja (DLKr) dan daerah lingkungan kepentingan Pelabuhan (DKLP);
- f. Menyusun rencana standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan;
- g. Menyusun rencana Pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

## 8. Kepala Desain dan Pembangunan

Tugas – tugas :

- a. Menyusun program penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang (*breakwater*);
- b. Merencanakan operasional program pengerukan kolam Pelabuhan dan alur pelayaran serta reklamasi;
- c. Merencanakan program jaringan jalan;
- d. Merencanakan program SBNP;
- e. Merencanakan desain konstruksi fasilitas pokok Pelabuhan dan fasilitas penunjang kepelabuhanan;
- f. Merencanakan program pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan jasa pengguna kasa yang belum disediakan BUP;

- g. Mengadakan diskusi dan rapat kecil tentang pekerjaan dan permasalahan yang ada kepada pejabat fungsional di penyusunan program dan desain;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **9. Kepala Analisa, Evaluasi dan Tarif**

Tugas – tugas :

- a. Menyusun konsep sistem pengawasan pelaksanaan Pembangunan penahan gelombang, konsep sistem pengawasan pelaksanaan pengerukan dan reklamasi konsep sistem pengawasan pelaksanaan Pembangunan jaringan jalan, SBNP konsep sistem pengawasan pelaksanaan pembangunan fasilitas pokok dan penunjang, konsep sistem pengawasan pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan;
- b. Memonitor atau mengawasi pelaksanaan Pembangunan penahan gelombang,;
- c. Menginventarisasi jenis-jenis pelayanan jasa kepelabuhanan;
- d. Menyusun komponen-komponen yang mempengaruhi besaran tarif;
- e. Menyusun konsep awal besaran tarif jasa pemanduan, jasa labuh, jasa kenavigasian, konsesi, kompensasi dan tarif jasa lainnya yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab serta wewenang Otoritas Pelabuhan;
- f. Menyusun konsep usulan tarif kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut dan konsep sosialisasi penerapan tarif jasa kepelabuhanan;
- g. Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait serta melaksanakan evaluasi dan pelaporan program kerja di bidang Analisa, evaluasi, dan tarif;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **10. Kepala Bidang LALA, Operasi dan Usaha Kepelabuhanan**

Tugas – tugas :

- a. Menyiapkan bahan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan lalu lintas dan angkutan laut, tenaga kerja bongkar muat

serta pengawasan kegiatan keagenan dan Perusahaan angkutan laut asing;

- b. Menyiapkan bahan penjaminan kelancaran arus barang serta keamanan dan ketertiban di Pelabuhan;
- c. Menyiapkan bahan pengaturan dan penyelenggaraan lalu lintas kapal keluar/masuk Pelabuhan melalui pemanduan kapal;
- d. Melaksanakan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan Pelabuhan serta daerah lingkungan kerja dan daerah lingkungan kepentingan Pelabuhan;
- e. Menyiapkan bahan pengaturan, pengendalian, pengawasan fasilitas dan operasional Pelabuhan, serta penggunaan lahan daratan dan perairan di Pelabuhan;
- f. Menyiapkan bahan evaluasi dan pengawasan penerapan standar penggunaan peralatan kegiatan bongkar muat serta tenaga bongkar muat (TKBM);
- g. Menyiapkan bahan pelaksanaan pemeliharaan kelestarian lingkungan di Pelabuhan;
- h. Menyiapkan bahan pemberian rekomendasi persetujuan lokasi Pelabuhan, pengelolaan terminal untuk kepentingan sendiri serta peningkatan kemampuan terminal dan operasional Pelabuhan 24 jam;
- i. Menyiapkan bahan pemberian konsesi atau bentuk lainnya kepada Badan Usaha Pelabuhan serta penyediaan atau pelayanan jasa kepelabuhanan yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan;
- j. Menyiapkan bahan penyusunan, pengendalian dan pengawasan sistem dan prosedur pelayanan jasa kepelabuhanan, usaha jasa terkait dengan kepelabuhanan dan angkutan di perairan serta penyediaan dan pengelolaan sistem informasi Pelabuhan;
- k. Menyiapkan bahan penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan;
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

## **11. Kepala Lalu Lintas dan Angkutan Laut**

Tugas – tugas :

- a. Menyiapkan pengaturan, pengendalian dan penagawasan terhadap kegiatan penyandaran kapal dan kegiatan bongkar muat barang;
- b. Melakukan penilikan dokumen (PKKA,RPT,PPKM) terhadap kedatangan dan keberangkatan kapal;
- c. Melakukan evaluasi terhadap kegiatan operasional angkutan laut, kegiatan usaha bongkar muat barang dan kegiatan usaha jasa terkait dengan angkutan di perairan;
- d. Melakukan penilikan dan pengawasan administrasi bahan kelengkapan registrasi atau herregistrasi Perusahaan angkutan laut pemegang SUPAL/SIOPSUS/SIUPPER;
- e. Menyiapkan dan menyusun bahan laporan dan evaluasi tahunan pelaksanaan operasional angkutan laut, bongkar muatbarang dan usaha jasa terkait dengan angkutan di perairan;
- f. Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

## **12. Kepala Bimbingan Usaha dan Jasa Kepelabuhanan**

Tugas – tugas :

- a. Menyusun data potensi kegiatan operasional kepelabuhanan serta melakukan penyiapan bahan pengendalian dan pengawasan sistem dan prosedur pelayanan jasa kepelabuhanan, usah jasa terkait dengan kepelabuhanan dan angkutan di perairan;
- b. Membantu mengevaluasi data potensi dan kegiatan operasional kepelabuhanan;
- c. Mengumpulkan, menyiapkan dan membuat laporan kegiatan Perusahaan berkaitan dengan kegiatan operasional kepelabuhanan;
- d. Membantu menyiapkan bahan-bahan pemberian sanksi, teguran dan penghargaan terhadap Perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan operasional kepelabuhanan;

- e. Melakukan penyiapan bahan dan penyusunan pemberian konsesi atau bentuk lainnya kepada Badan Usaha serta penyiapan bahan penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa;
- f. Melakukan penyediaan dan pengelolaan sistem informasi angkutan di perairan dan sistem informasi Pelabuhan;
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **13. Kepala Fasilitas dan Pengawasan Operasional Pelabuhan**

Tugas – tugas :

- a. Menyusun SOP pelayanan kapal dan barang serta SOP pelaksanaan tugas supervise operasi Otoritas Pelabuhan;
- b. Menyusun SISPRO pengawasan bongkar/muat barang, SISPRO pelaksanaan pemanduan dan SISPRO pengendalian dan pengawasan pembuangan limbah kapal;
- c. Menyusun jadwal patroli pengawasan operasional di setiap terminal pelabuhan;
- d. Menyusun rencana penertiban alat angkat dan angkut yang beroperasi di pelabuhan;
- e. Menyusun rencana penertiban kendaraan (truck) yang beroperasi di pelabuhan;
- f. Menyusun rencana penertiban penggunaan lahan DLKr dan DLKp;
- g. Mengevaluasi proses penyusunan laporan bulanan dan tahunan sesuai prosedur sebagai bahan perbaikan dan kesempurnaan tercapainya sasaran;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Subjek yang digunakan pada penelitian ini ialah responden pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya sebanyak 63 pegawai . Ilustrasi umum subjek pada penelitian ini dilaksanakan melalui penguraian karakteristik terbagi atas umur, lama bekerja serta jenis kelamin.

#### 4.2.1 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan maka mampu dilihat apabila karakteristik responden penelitian menurut jenis kelamin pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya mampu diketahui di table sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Total	Presentase
Laki-laki	25	39,7%
Perempuan	38	60,3%
Jumlah	63	100,0%

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2023

Tabel 4.1 memperlihatkan apabila responden penelitian ini ialah berjenis kelamin laki-laki sebesar 39,7% atau sebanyak 25 orang serta responden perempuan sebesar 60,3% atau sebanyak 38 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden di dalam penelitian ini yang banyak berjenis kelamin perempuan.

#### 4.2.2 Deskripsi Responden Menurut Umur

Menurut hasil penelitian yang sudah dilakukan maka mampu dilihat apabila karakteristik responden penelitian berdasarkan usia pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya mampu diketahui di tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Narasumber Menurut Umur**

Umur	Total	Presentase
20 – 30 Tahun	23	36,5%
31 – 40 Tahun	17	27%
41 – 50 Tahun	19	30,2%

> Diatas 51 Tahun	4	6,3%
Jumlah	63	100%

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS,2023

Tabel 4.2 memperlihatkan apabila di dalam penelitian ini pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang berusia 20-30 tahun sebanyak 23 atau 36,5% orang, berusia 31-40 tahun sebanyak 17 atau 27% orang, berusia 41-50 tahun sebanyak 19 atau 30,2% orang serta diatas 51 tahun sebanyak 4 atau 6,3% orang, di dalam penelitian ini bisa disimpulkan bahwa responden pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya lebih banyak antara usia 20-30 tahun.

#### 4.2.3 Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja

Menurut hasil penelitian yang sudah dilakukan maka mampu dilihat apabila karakteristik responden penelitian berdasarkan lama bekerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya mampu diketahui di tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 – 5	26	41,3%
2	6 – 10	17	27%
3	11 – 20	15	23,8%
4	> 20	5	7,9%
Total		63	100%

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2023

Tabel 4.3 memperlihatkan apabila di dalam penelitian ini responden berdasarkan lama bekerja, responden lama bekerja 0-5 tahun 26 orang atau sebesar 41,3%, responden yang bekerja 6 -10 tahun 17 orang atau sebesar 27%, responden yang bekerja 11-20 tahun 15 orang atau sebesar 23,8%,

responden yang bekerja >20 tahun 5 orang atau sebesar 7,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian responden dalam penelitian ini untuk lama bekerja lebih banyak 0-5 tahun.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel adalah analisa terhadap variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), serta Burnout ( $X_3$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) berdasarkan pernyataan responden pada masing-masing pernyataan untuk setiap variabel penelitian.

#### 4.3.1 Deskripsi Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Variabel Motivasi diukur dengan observasi 7 (tujuh) pernyataan hasil penelitian pada responden tentang Motivasi ( $X_1$ ) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang di jawab oleh 63 responden sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Terhadap Motivasi ( $X_1$ )**

NO Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X1.1	11	35	13	3	1	63
Persentase	17.5%	55.6%	20.6%	4.8%	1.6%	100%
X1.2	19	29	9	5	1	63
Persentase	30.2%	46.0%	14.3%	7.9%	1.6%	100%
X1.3	15	26	21	1	0	63
Persentase	23.8%	41.3%	33.3%	1.6%	0%	100%
X1.4	15	34	12	2	0	63
Persentase	23.8%	54.0%	19.0%	3.2%	0%	100%
X1.5	22	35	5	0	1	63
Persentase	34.9%	55.6%	7.9%	0%	1.6%	100%
X1.6	24	33	5	0	1	63
Persentase	38.1%	52.4%	7.9%	0%	1.6%	100%
X1.7	20	34	6	1	2	63
Persentase	31.7%	54.0%	9.5%	1.6%	3.2%	100%
Jumlah	126	226	71	12	6	441
Rata-rata	18	32	10	2	1	63
Persentase	28.57%	51.27%	16%	2.7%	1%	100%

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden terhadap motivasi diatas menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang atau sebesar 28.57% responden menyatakan sangat setuju, kemudian 32 orang atau sebesar 51.27% responden menyatakan setuju, kemudian 10 orang atau sebesar 16% responden menyatakan netral, kemudian sebanyak 2 orang atau sebesar 2.7% responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 1% responden menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4.3.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Variabel Disiplin Kerja diukur dengan observasi 7 (tujuh) pertanyaan hasil penelitian pada responden tentang Disiplin Kerja ( $X_2$ ) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang di jawab oleh 63 responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

NO Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X2.1	32	25	6	0	0	63
Persentase	50.8%	39.7%	9.5%	0%	0%	100%
X2.2	22	37	4	0	0	63
Persentase	34.9%	58.7%	6.3%	0%	0%	100%
X2.3	32	27	4	0	0	63
Persentase	50.8%	42.9%	6.3%	0%	0%	100%
X2.4	22	32	8	1	0	63
Persentase	34.9%	50.8%	12.7%	1.6%	0%	100%
X2.5	27	30	6	0	0	63
Persentase	42.9%	47.6%	9.5%	0%	0%	100%
X2.6	23	32	8	0	0	63
Persentase	36.5%	50.8%	12.7%	0%	0%	100%
X2.7	28	30	5	0	0	63
Persentase	44.4%	47.6%	7.9%	0%	0%	100%
Jumlah	186	213	41	1	0	441
Rata-rata	26	30	6	1	0	63
Persentase	42,17%	48,3%	9,27%	1,6%	0%	100%

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden terhadap disiplin kerja diatas menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang atau sebesar 42,17% responden menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 30 orang atau sebesar 48,3% responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 6 orang atau sebesar 9,27% responden menyatakan netral, kemudian sebanyak 1 orang atau sebesar 1,6% responden menyatakan tidak setuju.

#### 4.3.3 Deskripsi Variabel Burnout (X<sub>3</sub>)

Variabel burnout diukur dengan observasi 7 (tujuh) pertanyaan hasil penelitian pada responden tentang Burnout (X<sub>3</sub>) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang di jawab oleh 63 responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Terhadap Burnout (X<sub>3</sub>)**

NO Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X3.1	6	7	12	20	18	63
Persentase	9.5%	11.1%	19.0%	31.7%	28.6%	100%
X3.2	4	7	15	20	17	63
Persentase	6.3%	11.1%	23.8%	31.7%	27.0%	100%
X3.3	6	14	26	12	5	63
Persentase	9.5%	22.2%	41.3%	19.0%	7.9%	100%
X3.4	4	16	17	17	9	63
Persentase	6.3%	25.4%	27.0%	27.0%	14.3%	100%
X3.5	2	5	15	21	20	63
Persentase	3.2%	7.9%	23.8%	33.3%	31.7%	100%
X3.6	7	3	7	22	33	63
Persentase	11.1%	4.8%	11.1%	34.9%	38.1%	100%
X1.7	5	1	9	15	33	63
Persentase	7.9%	1.6%	14.3%	23.8%	52.4%	100%
Jumlah	34	53	101	127	102	441
Rata-rata	5	8	15	19	16	63
Persentase	7,68%	12,0%	22,9%	28,77%	28,57%	100%

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden terhadap burnout diatas menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang atau sebesar 7,68% responden

menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 8 orang atau sebesar 12% responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 15 orang atau sebesar 22,9% responden menyatakan netral kemudian sebanyak 19 atau sebesar 28,77% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 16 orang atau sebesar 28,57% responden menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4.3.4 Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan observasi 7 (tujuh) pertanyaan, hasil penelitian pada responden tentang Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Suarabaya yang di jawab oleh 63 responden sebagai berikut;

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

NO Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Y1	21	37	5	0	0	63
Persentase	33.3%	58.7%	7.9%	0%	0%	100%
Y2	20	35	8	0	0	63
Persentase	31.7%	55.6%	12.7%	0%	0%	100%
Y3	19	32	12	0	0	63
Persentase	30.2%	50.8%	19.0%	0%	0%	100%
Y4	15	39	9	0	0	63
Persentase	23.8%	61.9%	14.3%	0%	0%	100%
Y5	14	37	12	0	0	63
Persentase	22.2%	58.7%	19.0%	0%	0%	100%
Y6	21	34	12	0	0	63
Persentase	33.3%	54.0%	19.0%	0%	0%	100%
Y7	12	35	12	0	0	63
Persentase	19.0%	55.6%	19.0%	0%	0%	100%
Jumlah	122	249	70	0	0	441
Rata-rata	17	36	10	0	0	63
Persentase	27,64%	56,47%	15,84%	0%	0%	100%

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden terhadap kinerja pegawai diatas menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang atau sebesar 27,64%

responden menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 36 orang atau sebesar 56,47% responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 15,84% responden menyatakan netral.

#### 4.4 Uji Kualitas Data

##### 4.4.1 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. Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 63 dan besarnya  $df$  dapat duhitung  $63 - 2 = 61$ , dengan  $df$  61 dan  $\alpha = 0,05$  di dapat *pearson product moment table* dengan uji dua sisi dan bernilai positif, maka pertanyaan indikator valid. Imam Ghozali (2013).

Hasil perhitungan dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8, 4.9, 4.10, 4.11

**Tabel 4.8**

**Hasil uji validitas variable Motivasi ( $X_1$ )**

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

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel 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

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas 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

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel 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.

#### 4.4.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian.

Uji realibilitas dilakukan dengan cara one shot, yaitu pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaam. 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:

**Tabel 4.12**  
**Uji Realibilitas**

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

Dari hasil uji realibilitas pada tabel 4.12 diketahui bahwa variabel motivasi, 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.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

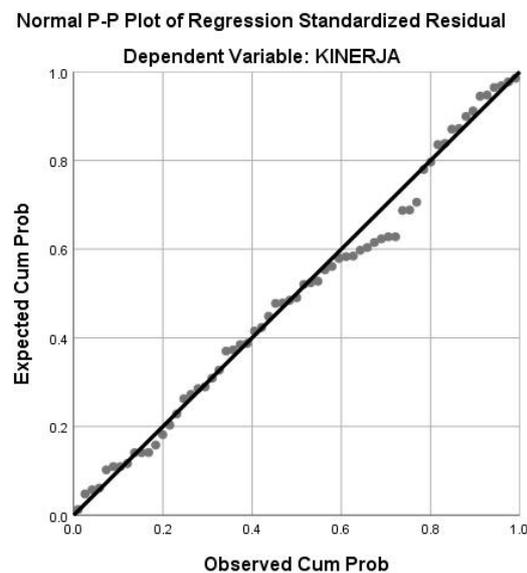
### 4.5.1 Uji Normalitas

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, dapat dilihat pada gambar 4.2

Pada gambar 4.2 hasil uji normalitas terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Maka dapat dikatakan bahwa uji normalitas dengan grafik dapat mempengaruhi jika tidak dilakukan secara hati-hati, secara visual terlihat normal namun secara statistic tidak begitupun sebaliknya secara visual tidak normal namun secara statistic terlihat normal.

Berdasarkan hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov terhadap residual regresi dengan mengguunkan program SPSS diperoleh hasil sebgai berikut:



**Gambar 4.2**

**Normal P-P plot of regression standardized reresidual**

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 4.13

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

		Unstandardized 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

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa nilai kolmogorov-smirnov sebesar 0.1 dengan tingkat signifikan 0,200 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi dapat dikatakan normal karena tingkat signifikannya  $> 0,05$ .

#### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinieritas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinieritas ini dapat dilihat pada nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF). Bila  $VIF > 10$  maka dianggap ada multikolinieritas dengan variable bebas lainnya, sebaliknya bila  $VIF < 10$  maka dianggap tidak ada terdapat multikolinieritas.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

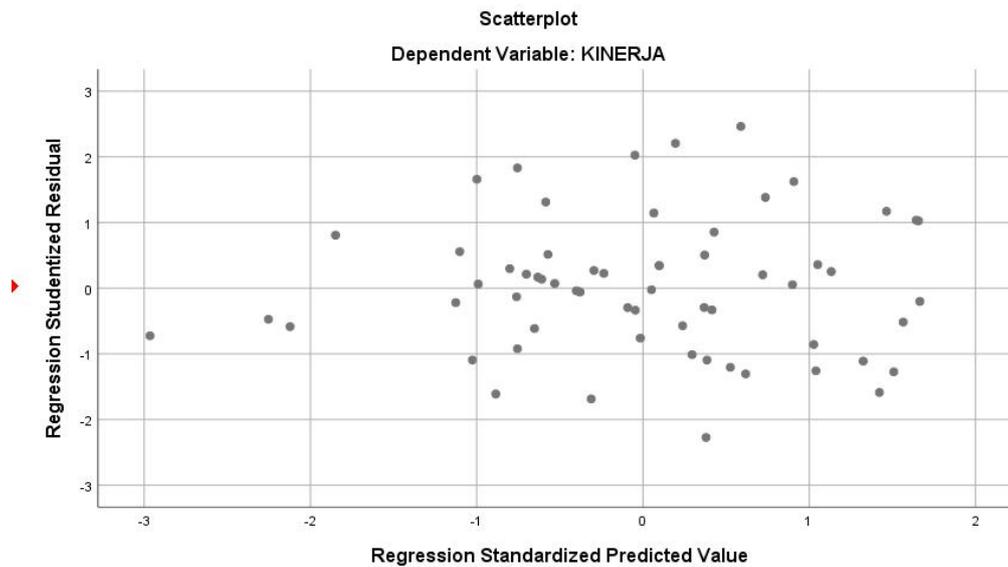
Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,809	1.236	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,776	1.288	Tidak terjadi multikolinieritas
Burnout (X3)	0,926	1.080	Tidak terjadi multikolinieritas

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 multikolinieritas. Hal ini dikarenakan hasil uji multikolinieritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai VIF < nilai tolerance (berada <10).

#### **4.5.3 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.

#### **4.6 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

#### 4.7 Uji Hipotesis

##### 4.7.1 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. Koefisiensi determinasi yang digunakan *adjusted R square* dapat naik turun apabila satu variabel independent apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

**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.

#### 4.7.2 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  $0,914 > 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_{01}$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Kesimpulannya variabel bebas burnout ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

#### 4.7.3 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

Perumusan hipotesis untuk uji F (simultan) :

1.  $H_0 = 0$

$$H_1 = 0$$

Atau

$H_0$  : seluruh variabel bebas yang telah terdiri dari Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Burnout ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

$H_1$  = seluruh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Burnout ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

2. Jika nilai signifikansi dari uji F sig < 0,05 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai sig > 0,05 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

3.  $F_{tabel} = k-n-k$

$$= 3 : 63-3$$

$$= 3 : 60$$

$$= 2,52$$

Berdasarkan Tabel uji ANOVA atau F didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 14,129 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $14,129 > 2,52$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

Kesimpulannya variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## 4.8 Hasil Pembahasan

### 4.8.1 Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) 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.

Hal ini menjelaskan bahwa, motivasi hanya berperan sebagai pendorong pegawai agar lebih giat dalam bekerja dan pegawai yang diberikan motivasi positif oleh pimpinan, maka pegawai akan merasa dihargai sehingga dalam bekerja pegawai akan merasa senang. Walaupun demikian, Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya juga sebaiknya perlu untuk pimpinan membangkitkan motivasi para pegawai, sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat, karena jika motivasi meningkat maka dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi sebagai Upaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang berakhir pada peningkatan kinerja. Dengan kinerja yang tinggi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai akan menciptakan suatu sinergi baik dan bisa membuat organisasi mampu bersaing demi kemajuan organisasi itu sendiri.

Hasil penemuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Setyowati Subroto pada PT. Tegal Shipyard 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).

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

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) 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. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi Perusahaan.

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.

#### **4.8.3 Pengaruh Burnout (X3) Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Burnout (X3) 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.

Hal ini menjelaskan bahwa Ketika Burnout dialami pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya berusaha tetap bekerja secara profesional dan melakukan mindfulness, sehingga kinerja akan meningkat dan sebaliknya. Walaupun demikian Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya harus lebih memperhatikan aspek lain agar kinerja

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).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 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.

## 5.2 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. Terpenuhi 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).
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1), 1-13.
- Fauzi, I., & Rachmawati, M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Sustainable Business Hub, 2(2), 17-25.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, 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).
- Nazrina, S. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Najatim Dockyard* (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Nadiva, F. P., & Cahyadi, N. (2022). *Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita*. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, 221-226.

- 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.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. (2011). *Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua. Kencana. Jakarta.
- Sarifah, Z. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Stia Dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya).
- 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

**LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Surat Izin Penelitian dari Kampus



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

Nomor : SKL / 86 / STIAMAK / IV / 2023  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

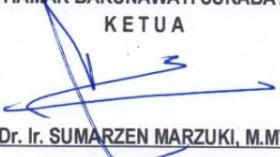
Surabaya, 06 April 2023

Yth. Kepala Kantor  
Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak  
di

### SURABAYA

1. Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
  - a. Nama : Dyah Nita Nuraini
  - b. NIM : 19110025Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.
3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

**STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA**

  
**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
NIDK: 8891880018

## Lampiran 2 Surat balasan dari Perusahaan



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT  
KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA TANJUNG PERAK**

Jalan Perak Timur No. 396  
Surabaya  
Kode Pos 60165

Telp / Fax : (031) 3291479 - 80  
Call Center : 081807931111  
081807572345

Email : optanjungperak@dephub.go.id  
op31gperak@yahoo.com  
Website: optgperak.dephub.go.id

Nomor : KP.114/2/13/OP.TPr/2023  
Klasifikasi :  
Lampiran :  
Perihal : Konfirmasi Ijin Penelitian Skripsi

Surabaya, 17 April 2023

Yth. Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya

Menunjuk surat Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya nomor SKL/86/STIAMAK/IV/2023 tanggal 06 April 2023 hal Permohonan Ijin Penelitian Skripsi, dengan ini disampaikan bahwa taruna/i atas nama :

NO	NAMA	NIM
1	Dyah Nita Nuraini	19110025

dapat melaksanakan penelitian dimulai tanggal 01 – 30 Juni 2023. Sehubungan dengan hal tersebut, mahasiswa/i dimaksud wajib melaksanakan protokol kesehatan untuk mencegah penyebaran Covid-19, menjaga kebersihan, keamanan dan kerahasiaan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak.

Atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

Kepala,



Ditandatangani secara elektronik  
MUHAMMAD ANTO JULIANTO  
NIP. 19680725 199003 1 001

Tembusan :

1. Direktur Jenderal Perhubungan Laut;
2. Sekretaris DJPL;
3. Kepala Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak.



**ISO REK !!!**

"Integritas, Semangat, Optimis, Responsif, Excellent, Kreatif"

 [djpl\\_optanjungperak](#)



Surat ini ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (BSE) sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

## Lampiran 3 Kuesioner

### KUESIONER PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI

#### I. DATA RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Usia : .....
  - 20 - 30 tahun
  - 31 - 40 tahun
  - 41 - 50 tahun
  - Diatas 51 tahun
3. Jenis Kelamin : L/P
4. Lama Bekerja : .....
  - 0 – 5 tahun
  - 6 – 10 tahun
  - 11 – 20 tahun
  - Diatas 21 tahun

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :
  - STS : Sangat tidak setuju (1)
  - TS : Tidak setuju (2)
  - N : Netral (3)
  - S : Setuju (4)
  - SS : Sangat setuju (5)

## KUESIONER

### Variabel Motivasi (X1)

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu.					
2	Saya merasa tenang karena setelah pensiun nanti saya mendapatkan tunjangan yang cukup dari perusahaan.					
3	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh Perusahaan.					
4	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan Pendidikan dan kemampuan saya.					
5.	Saya memiliki hubungan baik dengan pegawai lain sehingga saya termotivasi dalam bekerja.					
6.	Saya termotivasi bekerja untuk mendapatkan kesempatan Pendidikan dan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.					
7.	Saya yakin bahwa promosi kerja dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja karyawan.					

Variabel Disiplin Kerja (X2)

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
2	Saya selalu menjaga tingkah laku dan menaati peraturan sesuai ketentuan dan norma yang berlaku.					
3	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan Perusahaan.					
4	Saya menerima sanksi bila melakukan kesalahan.					
5.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.					
6.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.					
7.	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.					

Variabel Bunrout (X3)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak puas dengan hasil kerja saya					
2.	Beban pekerjaan saya membuat saya frustrasi					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya sendiri tanpa m eminta bantuan orang lain					
4.	Saya pernah absen karena kecapekan kerja					
5.	Saya tidak Bahagia di tempat kerja					
6.	Saya merasa tidak berharga di tempat kerja					
7.	Saya selalu sinis dengan sesama karyawan					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1. Variabel Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja dengan kualitas hasil sesuai target dan saya mampu memperbaiki kesalahan dalam bekerja					
2.	Saya memiliki pengetahuan yang luas baik dalam bidang pekerjaan maupun diluar job description yang ada serta saya memberikan gagasan tentang pencapaian hasil kerja					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan tepat waktu sesuai ketentuan Perusahaan					
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
5.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
6.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
7.	Saya cepat dalam bertindak maupun mengambil keputusan.					

#### Lampira 4 Data responden

No .	Jenis Kelamin	Umur	Lama Bekerja	No .	Jenis Kelamin	Umur	Lama Bekerja
1.	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun	33	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun
2	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun	34	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun
3	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun	35	Laki – Laki	31 - 40 tahun	11 - 20 tahun
4	Perempuan	20 - 30 tahun	6 - 10 tahun	36	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun
5	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun	37	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun
6	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun	38	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun
7	Perempuan	31 - 40 tahun	6 - 10 tahun	39	Perempuan	31 - 40 tahun	0 - 5 tahun
8	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun	40	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun
9	Laki – Laki	41 - 50 tahun	11 - 20 tahun	41	Laki – Laki	31 - 40 tahun	0 - 5 tahun
10	Perempuan	31 - 40 tahun	11 - 20 tahun	42	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun
11	Laki – Laki	31 - 40 tahun	6 - 10 tahun	43	Laki – Laki	31 - 40 tahun	0 - 5 tahun
12	Laki – Laki	31 - 40 tahun	6 - 10 tahun	44	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun
13	Laki – Laki	Diatas 51 tahun	Diatas 20 tahun	45	Perempuan	Diatas 51 tahun	6 - 10 tahun
14	Laki – Laki	31 - 40 tahun	6 - 10 tahun	46	Laki – Laki	20 - 30 tahun	6 - 10 tahun
15	Laki – Laki	Diatas 51 tahun	Diatas 20 tahun	47	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun
16	Laki – Laki	31 - 40 tahun	0 - 5 tahun	48	Laki – Laki	41 - 50 tahun	11 - 20 tahun
17	Perempuan	31 - 40 tahun	11 - 20 tahun	49	Laki – Laki	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun
18	Perempuan	20 - 30 tahun	6 - 10 tahun	50	Perempuan	31 - 40 tahun	6 - 10 tahun
19	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun	51	Perempuan	31 - 40 tahun	6 - 10 tahun
20	Perempuan	20 - 30	0 - 5	52	Perempuan	20 - 30	6 - 10

		tahun	tahun			tahun	tahun
21	Perempuan	20 - 30 tahun	6 - 10 tahun	53	Laki – Laki	41 - 50 tahun	11 - 20 tahun
22	Laki – Laki	Diatas 51 tahun	Diatas 20 tahun	54	Perempuan	41 - 50 tahun	Diatas 20 tahun
23	Perempuan	41 - 50 tahun	6 - 10 tahun	55	Laki - Laki	31 - 40 tahun	6 - 10 tahun
24	Perempuan	41 - 50 tahun	11 - 20 tahun	56	Laki - Laki	41 - 50 tahun	11 - 20 tahun
25	Laki - Laki	41 - 50 tahun	6 - 10 tahun	57	Laki - Laki	41 - 50 tahun	11 - 20 tahun
26	Laki - Laki	41 - 50 tahun	11 - 20 tahun	58	Perempuan	41 - 50 tahun	11 - 20 tahun
27	Perempuan	31 - 40 tahun	11 - 20 tahun	59	Perempuan	20 - 30 tahun	0 - 5 tahun
28	Laki – Laki	20 - 30 tahun	11 - 20 tahun	60	Perempuan	31 - 40 tahun	6 - 10 tahun
29	Perempuan	20 - 30 tahun	11 - 20 tahun	61	Laki - Laki	31 - 40 tahun	6 - 10 tahun
30	Perempuan	Diatas 51 tahun	11 - 20 tahun	62	Laki - Laki	41 - 50 tahun	11 - 20 tahun
31	Laki – Laki	41 - 50 tahun	11 - 20 tahun	63	Perempuan	41 - 50 tahun	11 - 20 tahun
32	Laki – Laki	41 - 50 tahun	11 - 20 tahun				

## Lampiran 5 Hasil data SPSS statistik deskriptif

### Motivasi (X1)

<b>X1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,6	1,6	1,6
	TS	3	4,8	4,8	6,3
	NETRAL	13	20,6	20,6	27,0
	S	35	55,6	55,6	82,5
	SS	11	17,5	17,5	100,0
	Total		63	100,0	100,0

<b>X1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,6	1,6	1,6
	TS	5	7,9	7,9	9,5
	NETRAL	9	14,3	14,3	23,8
	S	29	46,0	46,0	69,8
	SS	19	30,2	30,2	100,0
	Total		63	100,0	100,0

<b>X1.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,6	1,6	1,6
	NETRAL	21	33,3	33,3	34,9
	S	26	41,3	41,3	76,2
	SS	15	23,8	23,8	100,0
	Total		63	100,0	100,0

<b>X1.4</b>					
-------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,2	3,2	3,2
	NETRAL	12	19,0	19,0	22,2
	S	34	54,0	54,0	76,2
	SS	15	23,8	23,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>X1.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,6	1,6	1,6
	NETRAL	5	7,9	7,9	9,5
	S	35	55,6	55,6	65,1
	SS	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>X1.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,6	1,6	1,6
	NETRAL	5	7,9	7,9	9,5
	S	33	52,4	52,4	61,9
	SS	24	38,1	38,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>X1.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,2	3,2	3,2
	TS	1	1,6	1,6	4,8
	NETRAL	6	9,5	9,5	14,3
	S	34	54,0	54,0	68,3
	SS	20	31,7	31,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

## Disiplin Kerja (X2)

<b>X2.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	6	9,5	9,5	9,5
	S	25	39,7	39,7	49,2
	SS	32	50,8	50,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>X2.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	4	6,3	6,3	6,3
	S	37	58,7	58,7	65,1
	SS	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>X2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	4	6,3	6,3	6,3
	S	27	42,9	42,9	49,2
	SS	32	50,8	50,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>X2.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,6	1,6	1,6
	NETRAL	8	12,7	12,7	14,3
	S	32	50,8	50,8	65,1
	SS	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>X2.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	6	9,5	9,5	9,5
	S	30	47,6	47,6	57,1
	SS	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>X2.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	8	12,7	12,7	12,7
	S	32	50,8	50,8	63,5
	SS	23	36,5	36,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>X2.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	7,9	7,9	7,9
	S	30	47,6	47,6	55,6
	SS	28	44,4	44,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

### Burnout (X3)

<b>X3.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	28,3	28,3	28,3
	TS	18	30,0	30,0	58,3
	NETRAL	12	20,0	20,0	78,3
	S	7	11,7	11,7	90,0
	SS	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

<b>X3.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	28,3	28,3	28,3
	TS	19	31,7	31,7	60,0
	NETRAL	13	21,7	21,7	81,7
	S	7	11,7	11,7	93,3
	SS	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

<b>X3.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8,3	8,3	8,3
	TS	12	20,0	20,0	28,3
	NETRAL	24	40,0	40,0	68,3
	S	14	23,3	23,3	91,7
	SS	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

<b>X3.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	15,0	15,0	15,0
	TS	16	26,7	26,7	41,7
	NETRAL	15	25,0	25,0	66,7
	S	16	26,7	26,7	93,3
	SS	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

<b>X3.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	20	33,3	33,3	33,3
	TS	18	30,0	30,0	63,3
	NETRAL	15	25,0	25,0	88,3
	S	5	8,3	8,3	96,7
	SS	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

<b>X3.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	23	38,3	38,3	38,3
	TS	20	33,3	33,3	71,7
	NETRAL	7	11,7	11,7	83,3
	S	3	5,0	5,0	88,3
	SS	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

<b>X3.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	32	53,3	53,3	53,3
	TS	13	21,7	21,7	75,0
	NETRAL	9	15,0	15,0	90,0
	S	1	1,7	1,7	91,7
	SS	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Kinerja Pegawai (Y)

<b>Y1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	7,9	7,9	7,9
	S	37	58,7	58,7	66,7
	SS	21	33,3	33,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>Y2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	8	12,7	12,7	12,7
	S	35	55,6	55,6	68,3
	SS	20	31,7	31,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>Y3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	12	19,0	19,0	19,0
	S	32	50,8	50,8	69,8
	SS	19	30,2	30,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>Y4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	9	14,3	14,3	14,3
	S	39	61,9	61,9	76,2
	SS	15	23,8	23,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>Y5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	12	19,0	19,0	19,0
	S	37	58,7	58,7	77,8
	SS	14	22,2	22,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>Y6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	8	12,7	12,7	12,7
	S	34	54,0	54,0	66,7
	SS	21	33,3	33,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

<b>Y7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	12	19,0	19,0	19,0
	S	35	55,6	55,6	74,6
	SS	16	25,4	25,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

## Lampiran 6 Hasil data SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Motivasi (X1)

#### Hasil uji validitas (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.414**	.332**	.408**	.331**	0,099	.333**	.603**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,008	0,001	0,008	0,439	0,008	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	.414**	1	0,226	.425**	.547**	0,245	.545**	.716**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,076	0,001	0,000	0,053	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	.332**	0,226	1	.430**	.273*	.496**	.436**	.641**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,076		0,000	0,030	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	.408**	.425**	.430**	1	.508**	.414**	.469**	.733**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.5	Pearson Correlation	.331**	.547**	.273*	.508**	1	.462**	.650**	.761**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000	0,030	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.6	Pearson Correlation	0,099	0,245	.496**	.414**	.462**	1	.535**	.643**
	Sig. (2-tailed)	0,439	0,053	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.7	Pearson Correlation	.333**	.545**	.436**	.469**	.650**	.535**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X1	Pearson Correlation	.603**	.716**	.641**	.733**	.761**	.643**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63

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

#### Hasil uji reliabilitas (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.826	7
------	---

## 2. Disiplin Kerja (X2)

### Hasil uji validitas (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.485**	.688**	.410**	.501**	.249*	.328**	.739**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,001	0,000	0,049	0,009	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	.485**	1	.541**	0,178	.472**	.323**	.328**	.654**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,163	0,000	0,010	0,009	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	.688**	.541**	1	0,207	.552**	.407**	.406**	.757**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,103	0,000	0,001	0,001	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	.410**	0,178	0,207	1	.453**	.378**	.273*	.606**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,163	0,103		0,000	0,002	0,031	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	.501**	.472**	.552**	.453**	1	.524**	.606**	.829**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.6	Pearson Correlation	.249*	.323**	.407**	.378**	.524**	1	.482**	.683**
	Sig. (2-tailed)	0,049	0,010	0,001	0,002	0,000		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.7	Pearson Correlation	.328**	.328**	.406**	.273*	.606**	.482**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,009	0,001	0,031	0,000	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X2	Pearson Correlation	.739**	.654**	.757**	.606**	.829**	.683**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63

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

## Hasil uji reliabilitas (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	7

## 3. Burnout (X3)

### Hasil uji validitas (X3)

		Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.694**	0,206	.496**	.595**	.582**	.532**	.769**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,105	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.2	Pearson Correlation	.694**	1	.456**	.626**	.698**	.622**	.629**	.873**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.3	Pearson Correlation	0,206	.456**	1	.416**	.288*	.250*	.258*	.514**
	Sig. (2-tailed)	0,105	0,000		0,001	0,022	0,048	0,041	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.4	Pearson Correlation	.496**	.626**	.416**	1	.480**	.459**	.529**	.737**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.5	Pearson Correlation	.595**	.698**	.288*	.480**	1	.781**	.752**	.849**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,022	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.6	Pearson Correlation	.582**	.622**	.250*	.459**	.781**	1	.764**	.832**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,048	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.7	Pearson Correlation	.532**	.629**	.258*	.529**	.752**	.764**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,041	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X3	Pearson Correlation	.769**	.873**	.514**	.737**	.849**	.832**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63

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

### Hasil uji reabilitas (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	7

### 4. Kinerja Pegawai (Y)

#### Hasil uji validitas (Y)

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.503**	.397**	.330**	.398**	.528**	0,243	.657**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,001	0,008	0,001	0,000	0,055	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y2	Pearson Correlation	.503**	1	.598**	.524**	.566**	.328**	.458**	.780**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,009	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y3	Pearson Correlation	.397**	.598**	1	.614**	.456**	.445**	.365**	.767**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,003	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y4	Pearson Correlation	.330**	.524**	.614**	1	.641**	.433**	.534**	.799**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y5	Pearson Correlation	.398**	.566**	.456**	.641**	1	.520**	.480**	.796**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y6	Pearson Correlation	.528**	.328**	.445**	.433**	.520**	1	0,154	.666**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,009	0,000	0,000	0,000		0,227	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y7	Pearson Correlation	0,243	.458**	.365**	.534**	.480**	0,154	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	0,055	0,000	0,003	0,000	0,000	0,227		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y	Pearson Correlation	.657**	.780**	.767**	.799**	.796**	.666**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63

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

### Hasil uji reliabilitas (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	7

## Lampiran 7 Hasil data SPSS uji asumsi klasik

### 1. Uji normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

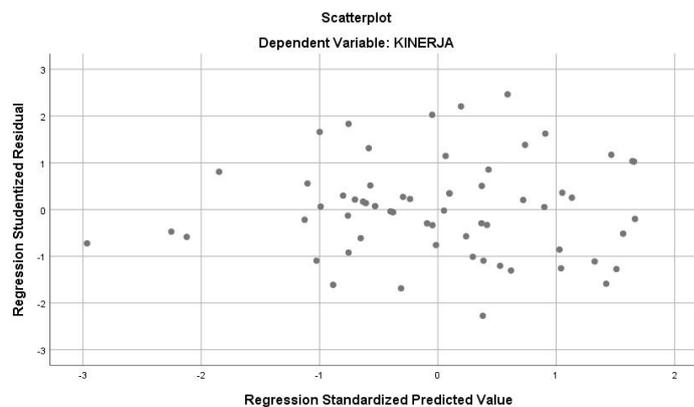
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51304394
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.044
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

### 2. Uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MOTIVASI	0,809	1,236
DISIPLIN	0,776	1,288
BURNOUT	0,926	1,080

a. Dependent Variable: KINERJA

### 3. Uji heteroskedastisitas



## Lampiran 8

## Lampiran 8 Hasil uji data SPSS Analisis regresi linier berganda

### 1. Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.597	3.598		2.111	.039
X3	.006	.053	.011	.108	.914
X2	.606	.116	.587	5.209	.000
X1	.104	.091	.126	1.137	.260

a. Dependent Variable: Y

### 2. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	281.303	3	93.768	14.129	.000 <sup>a</sup>
Residual	391.554	59	6.637		
Total	672.857	62			

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

b. Dependent Variable: Y

### 3. Hasil Korelasi & Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 <sup>a</sup>	.418	.388	2.576

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