

PENGARUH MOTIVASI DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK KALSEL SYARIAH KCPS BANJARBARU Q MALL

Puji Aulia Rahmi¹

Lola Malihah²

Nur Habibah³

¹⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAI Darussalam

¹pujiaulia098@gmail.com, ²lolatasya@gmail.com, ³nurhabibahme@gmail.com

ABSTRACT

Improving employee performance is an important factor in achieving organizational goals. Various factors can influence an employee's performance, such as motivation level, including motivation and burnout. The purpose of this study is to analyze the extent to which motivation and burnout affect employee performance at Bank Kalsel Syariah KCPS Banjarbaru Q Mall. The approach used in this study is quantitative, where motivation (X1) and burnout (X2) act as independent variables, while employee performance (Y) functions as the dependent variable. The sample used is saturated sampling, by distributing questionnaires to the entire employee population as respondents. The data analysis process in this study includes validity and reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression, as well as F and t statistical testing, and calculation of the coefficient of determination. The results show that simultaneously, motivation and burnout significantly affect employee performance (significance value $0.000 < 0.1$; $F_{count} 41.527 > F_{table} 2.51$). Partially, motivation has a significant effect (significance $0.000 < 0.1$; $t_{count} 8.844 > t_{table} 1.703$), while burnout does not significantly affect performance (significance $0.704 > 0.1$; $t_{count} 0.384 < t_{table} 1.703$). The coefficient of determination (R^2) is 0.755, meaning that motivation and burnout together explain 75.5% of the performance, while the remaining 24.5% is influenced by other factors. This finding highlights the importance of employee motivation and the need to reduce burnout in the workplace..

Keywords : *Motivation, Burnout, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja menjadi elemen vital untuk memastikan kesinambungan dan kesuksesan suatu organisasi, baik yang beroperasi pada sektor produksi maupun jasa. Dalam dinamika dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu mengelola SDM secara optimal agar dapat bersaing secara berkelanjutan (Amelyawati, Herachwati, and Nadia 2023). SDM yang berkualitas bukan hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis, melainkan juga perlu memiliki motivasi tinggi dan mampu mengatasi tekanan kerja secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak sekadar mengatur jumlah tenaga kerja, melainkan juga mencakup aspek pengembangan potensi, peningkatan kesejahteraan, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis dan emosional.

Salah satu indikator utama dari efektivitas manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja menunjukkan seberapa efektif individu mampu menyelesaikan tugas serta kewajiban yang diemban berdasarkan target serta standar organisasi (Parashakti and Ekhsan 2022). Kinerja optimal memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi, sedangkan penurunan kinerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, mulai dari turunnya produktivitas hingga memburuknya reputasi organisasi. Dalam hal ini, kinerja tidak semata-mata diukur dari output kerja, melainkan juga dari sikap, kedisiplinan, dan konsistensi perilaku kerja.

Terdapat beragam aspek yang memberikan pengaruh pada kinerja pegawai, antara lain yaitu motivasi dan *burnout*. Motivasi kerja adalah dorongan psikologis dari dalam individu maupun lingkungan eksternal yang mendorong

seseorang agar bertindak secara konsisten dalam rangka mencapai sasaran tertentu. Tingkat motivasi yang tinggi akan memacu individu untuk berupaya lebih giat, lebih fokus, dan lebih loyal terhadap organisasi (Ismail H.A 2022). Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada turunnya semangat kerja, meningkatnya absensi, serta menurunnya kualitas pelayanan atau hasil kerja.

Di sisi lain, *burnout* menjadi isu yang tidak kalah pentingnya dalam manajemen SDM modern. *Burnout* merupakan kondisi stres kerja kronis yang muncul akibat tekanan berkepanjangan di tempat kerja, ditandai oleh munculnya kelelahan secara emosional, perasaan keterasingan (depersonalisasi), serta menurunnya efektivitas pribadi. Kondisi ini dapat muncul pada siapa saja, terutama pada profesi yang menuntut interaksi sosial tinggi atau beban kerja berlebih (Maslach and Jackson 1981). *Burnout* dikatakan sebagai salah satu dampak negatif yang dapat memengaruhi kesejahteraan, kondisi fisik, dan mental seseorang. Dengan kata lain, *burnout* adalah respon negatif yang terjadi di tempat kerja ketika seseorang tidak mampu mengatasi tekanan yang dialaminya (Mulia and Febrian 2024). Jika tidak ditangani dengan baik, *burnout* dapat menurunkan produktivitas, menimbulkan konflik interpersonal, dan bahkan mendorong niat untuk *resign*.

Fenomena *burnout* dan motivasi kerja menjadi semakin relevan untuk diteliti di sektor perbankan, termasuk pada lembaga keuangan syariah seperti Bank Kalsel Syariah KCPS Banjarbaru Q Mall. Bank ini memiliki karakteristik khusus, yakni beroperasi di pusat perbelanjaan dan memberikan layanan akhir pekan (*weekend banking*), yang tentu saja berimplikasi pada beban kerja dan tekanan psikologis karyawan. Untuk menjaga kualitas layanan, pihak manajemen dituntut untuk mampu menjaga motivasi kerja karyawan serta mengelola risiko *burnout* secara proporsional.

Studi ini bertujuan guna mengkaji sejauh mana motivasi dan *burnout* memengaruhi kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah KCPS Banjarbaru Q Mall. Kajian ini menjadi penting mengingat masih terbatasnya studi empiris yang secara khusus mengangkat isu ini dalam konteks lembaga keuangan syariah yang memiliki sistem kerja nonkonvensional. Dengan mengetahui keterkaitan di antara ketiga variabel penelitian ini, diharapkan akan didapatkan masukan strategis bagi pihak manajemen dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih adaptif dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Motivasi menjadi salah satu aspek fundamental dalam konteks manajemen SDM, yang berperan penting untuk membentuk perilaku individu agar sejalan dengan sasaran organisasi. Dalam konteks organisasi, motivasi tidak hanya berkaitan dengan pemberian insentif, tetapi lebih luas mencakup dorongan internal maupun eksternal yang membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja secara optimal. Mangkunegara menyatakan bahwa motivasi adalah rangsangan atau impuls yang muncul dari dalam pribadi individu yang harus dipenuhi agar mereka bisa beradaptasi dengan lingkungan serta meraih target yang telah ditentukan (Fadillah, Widodo, and Budiarmo 2013). Dalam pandangan Robbins dan Judge, motivasi merupakan suatu proses yang mencakup potensi, orientasi, serta kegigihan individu dalam meraih sasaran tertentu, yang berarti bahwa motivasi dapat memengaruhi tidak hanya seberapa keras seseorang bekerja, tetapi juga seberapa terarah dan konsisten usahanya (Busro 2018).

Beberapa pendekatan teori motivasi telah dirumuskan guna memberikan pemahaman mengenai bagaimana dan mengapa motivasi muncul. Salah satunya adalah Teori Dua Faktor dari Herzberg, yang membedakan antara *motivator* (faktor internal) meliputi keberhasilan, penghargaan, dan tanggung jawab, serta *hygiene factors* (faktor eksternal) mencakup kondisi kerja, upah, serta

hubungan dengan pegawai. Herzberg menegaskan bahwa ketiadaan *hygiene factors* dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, tetapi kehadiran motivator-lah yang dapat benar-benar meningkatkan kinerja (Herwati, Moh Miftahul Arifin, Tri Rahayu 2023). Selain itu, Teori Harapan (Expectancy Theory) dari Victor Vroom mengemukakan bahwa individu akan terdorong agar bertindak apabila mereka memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal, yang kemudian akan diikuti dengan imbalan yang dianggap bernilai. Artinya, motivasi akan tinggi ketika seseorang percaya bahwa usahanya akan berdampak pada hasil, dan hasil tersebut memberikan manfaat pribadi. Sementara itu, Teori Prestasi dari McClelland menyebutkan tiga kebutuhan psikologis utama yang memengaruhi motivasi, yaitu kebutuhan akan pencapaian (*achievement*), afiliasi (*affiliation*), dan kekuasaan (*power*) (Ridha 2020).

Dalam konteks kerja, motivasi yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang dapat mendorong motivasi kerja, baik melalui sistem penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, maupun peluang pengembangan diri. Apabila motivasi karyawan terus dijaga pada level optimal, maka situasi ini akan menimbulkan pengaruh positif pada performa kerja dan realisasi target strategis organisasi.

Burnout adalah kondisi kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang muncul sebagai akibat dari tekanan pekerjaan yang terjadi tanpa henti dalam jangka panjang, terutama pada lingkungan kerja yang menuntut interaksi sosial tinggi dan beban kerja besar. Konsep ini awalnya diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1974, yang menggambarkan *burnout* sebagai kondisi frustrasi kronis akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan sumber daya pribadi yang dimiliki

individu (Alicia and Ayala 2025). Christina Maslach, tokoh penting dalam kajian *burnout*, mendefinisikan kondisi ini sebagai respons terhadap stres kerja kronis, ditandai oleh tiga indikator utama yakni, kelelahan afektif, sikap sinis, serta penurunan penilaian terhadap kompetensi diri sendiri.

Burnout dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti tuntutan kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja, serta ketidakjelasan peran dalam organisasi. Kondisi ini tidak hanya menurunkan produktivitas kerja, tetapi juga dapat berdampak signifikan terhadap kesehatan fisik maupun mental karyawan, seperti insomnia, kecemasan, hingga depresi. Dalam jangka panjang, *burnout* juga dapat menimbulkan sikap apatis terhadap pekerjaan dan meningkatkan keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*).

Beberapa penelitian telah membagi *burnout* ke dalam beberapa tipe, seperti *overload burnout* (karena beban kerja berlebih), *under-challenge burnout* (karena kebosanan akibat kurangnya tantangan), dan *neglect burnout* (karena merasa tidak mampu menghadapi tuntutan) (<https://ai-care.id/self-help/tipe-burnout-dan-cara-mengatasinya#cara-mengatasi-burnout>, 2025). Kondisi ini sangat relevan dalam konteks kerja frontliner di sektor perbankan syariah, yang dituntut untuk memberikan pelayanan prima, menghadapi target harian, serta bekerja di bawah tekanan waktu. Jika tidak ditangani dengan tepat, *burnout* bisa menurunkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Kinerja pegawai merupakan output kerja individu yang diukur berdasarkan aspek tertentu, baik dari sisi jumlah dan mutu. Kinerja mencerminkan kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dilaksanakan berdasarkan dengan indikator keberhasilan yang telah

ditetapkan (Setyo Widodo and Yandi 2022). Menurut Kasmir, kinerja mencakup capaian hasil kerja dan sikap dalam menjalankan tanggung jawab yang dipercayakan dalam kurun waktu tertentu (Efendy and Lesmana 2018).

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya kemampuan, pengalaman kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, serta kondisi psikologis seperti stres atau *burnout*. Dalam organisasi yang kompetitif, pengelolaan kinerja menjadi fokus utama karena karyawan merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan dalam jangka panjang. Hal ini menuntut organisasi perlu melakukan proses evaluasi berkala terhadap kinerja, memberikan umpan balik konstruktif, serta merancang sistem insentif yang adil dan transparan.

Dalam industri perbankan syariah, kinerja karyawan sangat menentukan reputasi dan kepuasan nasabah. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan mampu mengelola tekanan kerja cenderung menunjukkan kinerja yang unggul, seperti pelayanan yang cepat, akurat, dan ramah. Sebaliknya, jika motivasi rendah atau *burnout* tinggi, maka akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan citra institusi.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan performa individu, sedangkan *burnout* dapat menghambat produktivitas dan kualitas kerja. Hubungan keduanya terhadap kinerja karyawan telah menjadi topik yang banyak diteliti, namun hasilnya belum sepenuhnya konsisten. Beberapa studi menunjukkan pengaruh signifikan dari *burnout* terhadap penurunan kinerja, sementara yang lain menemukan bahwa *burnout* tidak selalu berdampak negatif secara langsung jika terdapat faktor penyangga seperti dukungan organisasi atau motivasi intrinsik.

Dengan mempertimbangkan konteks kerja pada lembaga keuangan syariah, khususnya yang memiliki jam

operasional akhir pekan seperti Bank Kalsel Syariah KCPS Banjarbaru Q Mall, maka studi ini menjadi penting untuk melihat bagaimana dinamika motivasi dan *burnout* berperan dalam memengaruhi kinerja. Pemahaman yang mendalam terhadap hubungan ketiga variabel ini akan membantu organisasi dalam menyusun strategi peningkatan performa karyawan yang lebih tepat sasaran.

METODE

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan penelitian langsung di lapangan (*field research*), yang memiliki tujuan guna mendapatkan data empiris secara langsung dari subjek yang menjadi fokus kajian. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena bertujuan guna mengukur secara objektif korelasi antar indikator yang diukur melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menguji hipotesis terkait dampak motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan secara statistik.

Lokasi studi ditetapkan di Bank Kalsel Syariah KCPS Banjarbaru Q Mall, yang merupakan salah satu unit layanan lembaga keuangan syariah di Kalimantan Selatan. Bank ini dipilih karena memiliki karakteristik operasional yang unik, yakni memberikan pelayanan hingga akhir pekan (*weekend banking*), sehingga memungkinkan munculnya tantangan psikologis dan motivasional yang berbeda dibandingkan dengan unit perbankan pada umumnya.

Subjek dalam studi ini terdiri dari semua karyawan yang secara aktif bekerja di instansi tersebut, dengan total berjumlah 30 responden. Mengingat ukuran populasi yang tergolong kecil, maka digunakan teknik pengambilan sampel jenuh (*total sampling*), dimana seluruh subjek dalam populasi digunakan sebagai responden dalam penelitian. Pendekatan ini dinilai tepat agar tidak ada unit analisis yang terlewat, dan semua data dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang kondisi nyata di lapangan.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama, yakni penyebaran kuesioner (angket) dan teknik dokumentasi. Skala likert lima poin diterapkan guna mengkaji persepsi responden terhadap ketiga variabel utama: motivasi kerja (X_1), *burnout* (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Setiap variabel memiliki sejumlah indikator yang telah disusun berdasarkan kajian teori terdahulu. Selain kuesioner, teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder terkait profil perusahaan, struktur organisasi, serta informasi operasional lainnya yang relevan dengan konteks penelitian.

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan guna meyakinkan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar mampu merepresentasikan konstruk yang diuji serta memberikan hasil yang stabil. Validitas diuji melalui analisis hubungan di antara setiap butir pertanyaan dengan jumlah skor keseluruhan melalui teknik Pearson Product Moment, sementara reliabilitas diukur melalui penggunaan nilai koefisien Cronbach's Alpha.

Sesudah instrumen dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Kajian ini dilakukan guna mengidentifikasi sejauh mana pengaruh secara bersama-sama maupun secara terpisah dari variabel motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Sebelum melakukan regresi, pengujian data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, untuk menjamin bahwa data telah sesuai prasyarat penggunaan regresi linier.

Untuk mengukur pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis menggunakan pengujian statistik dengan uji F, adapun pengaruh parsial masing-masing variabel bebas diuji dengan uji t. Selain itu, pengujian koefisien determinasi (R^2) dilaksanakan guna

mengevaluasi sejauh mana variabel memberikan pengaruh motivasi dan *burnout* dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan secara keseluruhan. Seluruh proses pengolahan dan analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 26 sebagai alat bantu statistik.

HASIL PENELITIAN

Studi ini memiliki tujuan untuk memahami pengaruh motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Syariah KCPS Banjarbaru Q Mall. Hasil dari penelitian ini memperoleh data melalui kuesioner yang diberikan kepada 30 karyawan Bank Kalsel Syariah KCPS Banjarbaru Q Mall. Data yang diperoleh telah melalui tahap editing dan tabulasi menggunakan software SPSS. Pengujian statistik dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial), dan koefisien determinasi (R^2).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen mampu menghasilkan data yang sah dan reliabel. Sebuah kuesioner di nilai valid apabila butir-butir pertanyaan yang terdapat didalamnya mampu mereresentasikan aspek yang ingin diukur (Sanaky 2021). Pada penelitian ini, validitas diuji dengan menerapkan korelasi pearson product momen, Untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen bisa dilihat dari perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} , yang dimana tingkat signifikansi yang digunakan 0,1 dengan $N = 30$ adalah 0,306. Hal ini untuk memahami hasilnya perlu menggunakan panduan penetapan keputusan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Temuan dari uji validitas mengindikasikan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel motivasi (X_1), *burnout* (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, oleh karena itu, semua instrumen yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini dianggap valid dan relevan, sehingga layak digunakan dalam proses penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa reliabel instrumen dalam suatu penelitian. Penelitian ini memanfaatkan SPSS versi 26 untuk melakukan uji reliabilitas, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan yang sebelumnya sudah ditentukan yaitu jika nilai Alpha > 0,60 maka instrumen tersebut dapat dianggap reliabel.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai sebagai berikut:

Motivasi (X_1): Cronbach's Alpha = 0,795

Burnout (X_2): Cronbach's Alpha = 0,804

Kinerja Karyawan (Y): Cronbach's Alpha = 0,727.

Dengan demikian, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 sehingga instrumen memiliki konsistensi dan reliabilitas yang baik. Hal ini menggambarkan bahwa setiap instrumen memperoleh data yang reliabel dan sesuai untuk dijadikan dasar dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah data atau sampel yang diambil dari populasi mematuhi asumsi distribusi normal atau menunjukkan pola yang sangat mirip dengannya (Putri, Azis, and Rizqi 2023). Hasil dari uji normalitas dapat diperoleh melalui penggunaan uji Kolmogorov-Smirnov dan sebaran data dari hasil normal P -P Plot dengan pengambilan keputusan pedoman yang telah ditentukan sebelumnya.

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, melampaui ambang batas 0,1, yang berarti residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Disamping itu, grafik P-P Plot menunjukkan sebaran titik data yang berpola sejalan dengan garis diagonal, mengindikasikan tidak adanya penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, terpenuhinya asumsi normalitas menunjukkan bahwa data tersebut cocok untuk analisis selanjutnya melalui regresi linier berganda.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menilai keberadaan korelasi linear yang signifikan diantara variabel independen dalam suatu model regresi. Dalam studi ini, indikator yang digunakan adalah nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Nilai *Tolerance* untuk variabel motivasi dan *burnout* adalah 0,920, yang berarti lebih besar dari 0,10.

Nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,086, yang berada dibawah ambang batas 10.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan ini tidak mengandung gejala multikolinieritas, sehingga kedua variabel bebas dapat digunakan secara bersama-sama dalam model tanpa menimbulkan masalah korelasi tinggi antar sesama variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah alat uji regresi untuk melihat perbedaan dalam variasi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. (Adi 2017). Uji ini dilakukan untuk menilai adanya heteroskedastisitas pada model regresi yang diterapkan. Penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan tolak ukur nilai signifikansi (Sig) pada masing-masing variabel independen.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

Nilai signifikansi untuk variabel motivasi (X_1) adalah 0,185.

Nilai signifikansi untuk variabel *burnout* (X_2) adalah 0,160.

Kedua nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,10$, yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model. Dengan demikian, data memenuhi asumsi bahwa varians residual menunjukkan sifat yang konstan sehingga model regresi dianggap memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan suatu kemajuan dari metode regresi yang digunakan ketika model terdiri dari beberapa variabel bebas atau variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji dan

memahami kebenaran hipotesis yang diduga pada studi ini. Analisis menggunakan regresi linier berganda dilakukan untuk memahami dampak dari variabel independen, yaitu motivasi (X_1) dan *burnout* (X_2), terhadap variabel dependen yang merupakan kinerja karyawan (Y) di Bank Kalsel Syariah KCPS Banjarbaru Q Mall.

Table 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	T	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta	5,557	1,528	,138
	X1	,828	8,844	,000
	X2	,034	,384	,704

Sumber : Hasil Primer SPSS 26, diolah 2025

Hasil analisis yang diperoleh, menunjukkan bahwa terdapat suatu persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dengan bentuk sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,557 + 0,828X_1 + 0,034X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Burnout

Koefisien 0,828 untuk variabel motivasi (X_1) menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam motivasi dikaitkan dengan peningkatan 0,828 unit dalam kinerja karyawan, dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan. Adapun koefisien *burnout* (X_2) sebesar 0,034 menunjukkan pengaruh positif yang sangat kecil terhadap kinerja, dan tidak signifikan secara statistik.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (F)

Uji f penting dalam analisis regresi untuk menentukan apakah variabel independen secara kolektif memiliki efek signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (sig) dan membandingkan antara nilai f_{hitung} dengan nilai f_{tabel} .

Table 2. Uji Signifikansi Simultan (F)

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keputusan
41,527	2,51	0,000b	Signifikan

Sumber : Hasil Primer SPSS 26, diolah 2025

Tabel diatas memberikan hasil bahwa nilai $Sig. = 0,000 < \alpha = 0,1$ atau nilai $F_{hitung} 41,527 > F_{tabel} 2,51$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa independen (X) dalam studi ini terdiri dari motivasi (X_1) dan *burnout* (X_2) secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parsial (uji t-statistik)

Uji t bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh suatu variabel independen individu dalam menjelaskan variabel dependen (Jane 2021). Indikasi pengaruh dapat diamati dari nilai t hitung. jika t hitung lebih besar dari t tabel maka terdapat pengaruh secara parsial variabel X terhadap Y . Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (sig) dan membandingkan f hitung dengan nilai f tabel.

Table 3. Uji Signifikansi Parsial (uji t-statistik)

Variabel	T Hitung	Sig.	Ket.
(Constant)	1,528	,138	Signifikan
Motivasi (X1)	8,844	,000	Signifikan
Burnout (X2)	,384	,704	Signifikan
T tabel = 1,703			

Sumber : Hasil Primer SPSS 26, diolah 2025 Merujuk pada tabel diatas, dapat diamati bahwa nilai t hitung untuk setiap variabel lebih tinggi daripada nilai t tabel, serta nilai signifikansinya berada dibawah 0,1. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan:

- a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji T mengindikasikan bahwa nilai t hitung pada variabel motivasi sebesar 8,844, yang berarti lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,703, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,1. Dengan demikian motivasi terbukti mempunyai pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan dengan tingkat

motivasi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

- b. Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai *t* hitung untuk *burnout* sebesar 0,384, lebih kecil dari *t* tabel sebesar 1,703, dengan nilai signifikansi sebesar 0,704 lebih besar dari 0,1. Hasil ini mengindikasikan bahwa *burnout* tidak memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, tingkat *burnout* yang dialami karyawan tidak secara langsung memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerjanya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dipakai untuk mengevaluasi besaran efektif sebuah model dalam menjelaskan perbedaan yang terjadi pada variabel dependen. Nilai (R²) berada dalam rentang 0 hingga 1. Koefisien determinasi berganda (R²) bertujuan untuk menilai seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Nilai tersebut merepresentasikan tingkat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase. Semakin tinggi persentase (R²), semakin besar pula peran variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel yang terikat. Sisa dari persentase tersebut mencerminkan variabel tambahan yang tidak tercakup dalam studi (Sehangunaung, Mandey, and Roring 2023).

Table 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
0,869a	,755	,736	1,649

Sumber : Hasil Primer SPSS 26, diolah 2025
Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R square* mencapai = 0,755. Angka *R square* ini diperoleh dari penguadratan koefisien korelasi *R* yang bernilai 0,869 x 0,869 menjadi 0,755. Dengan demikian, koefisien determinasi ini menunjukkan angka 75,5%. Ini

mengindikasikan bahwa variabel motivasi (X₁) dan variabel *burnout* (X₂) secara simultan dan bersamaan memberikan dampak terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 75,5%. Sementara itu, sisa dari nilai tersebut adalah 24,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa dari 30 responden pada Bank Kalsel Syariah KCPS Banjarbaru Q Mall terdiri dari laki-laki berjumlah 19 orang karyawan (63,3%) dan perempuan berjumlah 11 orang karyawan (36,7%).

- a. Pengaruh Motivasi dan *Burnout* secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji *F* menunjukkan bahwa motivasi dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,1 dan *F* hitung 41,527 > *F* tabel 2,51. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari kedua variabel independen memiliki kontribusi yang nyata dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Artinya, tingkat motivasi dan tingkat *burnout* yang dialami karyawan secara bersama-sama memengaruhi hasil kerja mereka di lingkungan kerja.

Temuan ini selaras dengan teori dari Robbins dan Judge (2015) yang berpendapat bahwa perilaku individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi internal serta kondisi psikologis yang dihadapi, seperti stres kerja. Selain itu, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Jannah (2021) yang mengindikasikan bahwa motivasi dan *burnout* bersama-sama berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh Motivasi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji *T* mengindikasikan bahwa motivasi berdampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan

nilai t hitung $8,844 > t$ tabel $1,703$ dan signifikansi $0,000 < 0,1$. Ini berarti kinerja karyawan cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja.

Motivasi merupakan pendorong internal yang memengaruhi cara seseorang berperilaku dan menyelesaikan tugasnya. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja menciptakan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif. Hal ini diperkuat oleh teori Maslow tentang hierarki kebutuhan serta teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan dapat meningkatkan kinerja individu. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Nova Susanti (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja.

- c. Pengaruh *Burnout* secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan motivasi, variabel *burnout* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, sebagaimana dibuktikan melalui nilai t hitung $0,384 < t$ tabel $1,703$ dan signifikansi $0,704 > 0,1$. Ini mengindikasikan bahwa tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja secara langsung.

Meskipun *burnout* secara teori dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, kelelahan emosional, dan kejenuhan yang berdampak pada produktivitas, namun dalam konteks penelitian ini, karyawan Bank Kalsel Syariah KCPS Banjarbaru Q Mall kemungkinan telah memiliki mekanisme coping yang baik, atau tingkat *burnout* yang dialami masih

dalam batas wajar sehingga tidak mengganggu produktivitas kerja.

Hasil ini senada dengan penelitian oleh Verdy Febrian Cahyo Utomo dkk (2020) yang menunjukkan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di koperasi PRIMKOPPABRI Blitar.

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi sebesar $0,755$ mengindikasikan bahwa $75,5\%$ keragaman dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan *burnout*. Sisanya sebesar $24,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Nilai determinasi yang cukup tinggi ini mengindikasikan bahwa model yang diterapkan cukup baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil analisis yang diperoleh, memberikan kesimpulan bahwa secara simultan, variabel motivasi dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah KCPS Banjarbaru. Temuan ini diperkuat oleh hasil uji F yang menunjukkan tingkat signifikansi berada pada taraf 10% .

Secara parsial, motivasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil studi ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi karyawan yang lebih tinggi berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, variabel *burnout* secara parsial tidak terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun secara teori *burnout* berpotensi menurunkan performa kerja.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar $0,755$ mengindikasikan bahwa motivasi dan *burnout* secara simultan menjelaskan $75,5\%$ keragaman dalam kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar $24,5\%$ dipengaruhi oleh variabel

lain yang berada diluar cakupan model dalam studi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rahmat Purnomo. (2017). Cv. Wade Group *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*.
- Alicia, Ivon, and Tello Ayala. (2025). Burnout or Professional Burnout Syndrome in Education Workers El Burnout o Síndrome de Desgaste Profesional En Trabajadores de La Educación, 50–61.
- Amelyawati, Fitri, Nuri Herachwati, and Fiona Niska Dinda Nadia. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Manageman Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 22. doi:10.28926/briliant.v8i1.1147.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 49–50.
- Efendy, Asrizal, and Muhammad Taufik Lesmana. (2018). Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 124–34. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/5197>.
- Fadillah, Bayu, Handoyo Djoko Widodo, and Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–12. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/2202>.
- Herwati, Moh Miftahul Arifin, Tri Rahayu, Dkk. (2023). *Motivasi Dalam Pendidikan*.
- Ismail H.A. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 708–21. doi:10.37531/sejaman.vxix.x56.
- Jane. (2021). Semarang University Press *Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan spss*.
- Maslach, Christina, and Susan E. Jackson. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 99–113. doi:10.1002/job.4030020205.
- Mulia, Dinda, and Wenny Desty Febrian. (2024). Pengaruh Burnout , Worklife Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus : PT Tunas Struktur Indonesia), 111–25.
- Parashakti, Ryani Dhyan, and Muhamad Ekhsan. (2022). Peran Burnout Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 365–73. doi:10.36778/jesya.v5i1.609.
- Putri, Dinda Ramadhani, Azolla Degita Azis, and Muhammad Nur Rizqi. (2023). Analisis Rasio Keuangan Dan Financial Distress Sebelum Dan Sesudah Covid-19 Subsector Food and Beverage. *Jurnal Maneksi*, 564–72. doi:10.31959/jm.v12i3.1727.
- Ridha, Muhammad. (2020). Teori Motivasi McClelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI. *Palapa*, 1–16.

doi:10.36088/palapa.v8i1.673.

Sanaky, Musrifah Mardiani. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 432–39. doi:10.31959/js.v11i1.615.

Sehangunaung, Greissela A., Silvy L. Mandey, and Ferdy Roring. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Aplikasi Lazada Di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1–11.

<https://iprice.co.id/insights/mapofecommerce/>.

Setyo Widodo, Djoko, and Andri Yandi. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1–14. doi:10.38035/jim.v1i1.1.