

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULUTTENGGGO

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK EXPERIENCE, AND BURNOUT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT PLN (PERSERO) MAIN REGIONAL UNIT OF SULUTTENGGGO

Oleh:

Yosua R. F. Kastanja¹

Greis M. Sendow²

Reitty Lilly Samadi³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[1yosuakastanja@gmail.com](mailto:yosuakastanja@gmail.com)

[2greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)

[3reittylilysamadi@gmail.com](mailto:reittylilysamadi@gmail.com)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Burnout terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo berjumlah 120 orang yang dipilih dengan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 63% menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan Produktivitas Kerja Pegawai secara substansial. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen memperhatikan Motivasi, pengalaman kerja, serta penanganan burnout sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Burnout, Produktivitas Kerja.

Abstract: This study aims to examine the influence of Work Motivation, Work Experience, and Burnout on Employee Productivity at PT. PLN (Persero) Main Distribution Unit of Suluttenggo. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The sample consisted of all 120 employees of PT. PLN (Persero) Main Distribution Unit of Suluttenggo, selected through total sampling. The results indicate that partially, Work Motivation, Work Experience, and Burnout each have a positive and significant effect on Employee Productivity. Simultaneously, all three variables also show a significant influence on productivity. The coefficient of determination of 63% suggests that the independent variables substantially explain employee productivity. This study recommends that management give attention to motivation, work experience, and burnout management as key factors in enhancing employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Experience, Burnout, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar dalam suatu sistem operasi perusahaan yang memegang suatu peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Setiap perusahaan harus menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, perlu adanya dukungan sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Artinya dengan produktivitas yang tinggi maka akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja pegawai merupakan ukuran yang menunjukkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ini mencakup seberapa baik pegawai menggunakan sumber daya yang ada, termasuk waktu, tenaga, dan kapasitas intelektual, untuk menghasilkan output kerja yang

maksimal. Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas output tersebut.

Dalam melakukan pengukuran produktivitas, perusahaan mungkin menggunakan berbagai metrik, termasuk analisis jumlah produk atau jasa yang dihasilkan per jam kerja, efisiensi penggunaan sumber daya, dan tingkat kepuasan pelanggan terhadap output yang dihasilkan. Dengan mengukur dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, organisasi dapat merancang strategi yang lebih baik untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai tujuan strategis mereka.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebab dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hasibuan (2018) menyatakan motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tanpa adanya motivasi seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya dengan baik.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dalam masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh pegawai selama periode tertentu. Hasibuan (2018) menyatakan pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang pegawai. Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Makin lamanya tenaga kerja tersebut bekerja makin banyak pengalaman yang dimilikinya, sebaliknya jika makin singkat masa kerja seseorang makin sedikit juga pengalaman kerja yang diperoleh.

Burnout merupakan hal penting yang juga mempengaruhi produktivitas pegawai. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa penyebab *Burnout* salah satunya adalah stress yang dirasakan terlalu berat atau jenuh yang berlebihan. Tekanan-tekanan yang dihadapi oleh pegawai akan menimbulkan stres pada individu tersebut. Begitu juga dengan mental dan kemampuan fisik pada pegawai, dapat memberikan produktivitas yang baik pada perusahaan jika pegawai tersebut tidak mengalami tekanan yang menyebabkan stres di tempat dia bekerja.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo sebagai bagian dari perusahaan listrik nasional memiliki peran penting dalam menyediakan layanan energi listrik bagi masyarakat dan industri di wilayah Sulawesi Utara, Tengah, dan Tenggara. Kinerja perusahaan ini tidak hanya bergantung pada ketersediaan infrastruktur dan teknologi yang memadai, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, dan tingkat *burnout* yang dialami oleh para pegawainya. Berdasarkan dari pengamatan dilapangan, terjadi fenomena dalam pelaksanaan tugas pegawai di PT. PLN SULUTENGGGO yaitu meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan, salah satunya untuk layanan pemasangan baru. Calon pelanggan bisa mengajukan permohonan melalui aplikasi PLN Mobile. Berdasarkan hal tersebut perlu diperhatikan apakah pegawai dapat bekerja secara efisien sambil mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dalam melakukan pekerjaannya sehingga terjadinya produktivitas kerja yang meminimalisir terjadinya keluhan konsumen perusahaan.

Dalam konteks PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo, pemahaman mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan burnout terhadap produktivitas kerja pegawai menjadi sangat penting. Dengan mempertimbangkan pentingnya peran motivasi kerja, pengalaman kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo, penelitian yang mendalam mengenai topik ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di lingkungan kerja yang kompleks.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan *Burnout* secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
3. Untuk mengetahui Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
4. Untuk mengetahui *Burnout* secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2018) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018), motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sunyoto (2015), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Pengalaman Kerja

Menurut Sutrisno (2019), pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu atau dibidang pekerjaan tersebut. Foster (2018) menyatakan bahwa Pengalaman kerja diartikan sebagai tolak ukur dan durasi lama kerja serta masa kerja yang di alami oleh pegawai, dan pemahaman atas tugas, hak-hak dan tanggung jawab nya dengan baik.

Burnout

Burnout merupakan gejala kelelahan emosional yang dialami individu karena tingginya tuntutan pekerjaan (Maharani dan Triyoga, 2012). Burnout dapat terjadi dikarenakan pekerjaan yang monoton atau tidak bervariasi, tugas kerja yang tidak jelas, kontrol kerja yang kurang, lingkungan kerja yang disfungsi, dan aktivitas yang ekstrem (Putri dan Mulyana, 2019).

Produktivitas Kerja

Sunyoto (2015) mendefinisikan produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Penelitian Terdahulu

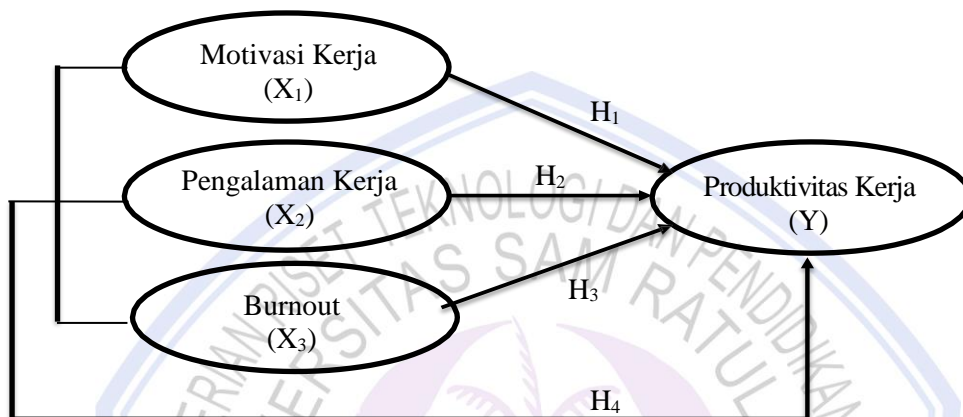
Penelitian Andika, Widjarnako dan Ahmad (2019) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pegawai universitas pembangunan panca budi medan. Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. secara parsial motivasi kerja dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Hasil ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi (intervening) hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, namun kepuasan kerja tidak dapat memediasi (intervening) hubungan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian Maharani dan Alam (2023) bertujuan untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PLN UP3 Tanjung Karang. Jumlah sampel penelitian metode kuantitatif ini sebanyak 40 responden. Metode analisis menggunakan model regresi linear berganda, koefisien determinasi kemudian pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan jika uji t (parsial) menyatakan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap produktivitas kerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan pengujian F memiliki hasil secara simultaneous bahwa disiplin kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja bersama-sama signifikansi

berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai.

Penelitian Pratama dan Bakri (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Populasi penelitian ini berjumlah 87 orang pegawai, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi 87 orang pegawai dijadikan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian teori, 2025

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja.
- H₂: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.
- H₃: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara *Burnout* terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam konteks suatu penelitian merujuk pada generalisasi yang mencakup subjek atau objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu, yang peneliti tetapkan untuk dipelajari dengan tujuan mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2018). Dalam lingkup penelitian ini, populasi yang menjadi fokus terdiri dari para pegawai PT. PLN SULUTENGGGO Kota Manado, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 120 orang.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner kepada pegawai PT. PLN SULUTTENGGGO Kota Manado, yang berfokus pada motivasi kerja, pengalaman kerja, dan *burnout*. Data sekunder diperoleh dari instansi resmi seperti perusahaan, pemerintah, dan lembaga independen.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini mengandalkan kuesioner (angket) sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data. Pemilihan kuesioner ini bertujuan untuk meraih data primer dari responden, khususnya pegawai PT. PLN SULUTTENGGGO Kota Manado.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Produktivitas Kerja	Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaikan terus menerus 2. Peningkatan mutu pekerjaan 3. Kondisi tempat kerja 4. Pemberdayaan sumber daya manusia 5. Umpan balik
Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan akan penghargaan
Pengalaman Kerja	Pengalaman kerja diartikan sebagai tolak ukur dan durasi lama kerja serta masa kerja yang di alami oleh pegawai, dan pemahaman atas tugas, hak-hak dan tanggung jawab nya dengan baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan dan keselamatan 2. Jam kerja 3. Fasilitas kerja 4. Suasana kerja
Burnout	<i>Burnout</i> adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan fisik atau <i>physical exhaustion</i> 2. Kelelahan emosional atau <i>emotional exhaustion</i> 3. Kelelahan mental atau <i>mental exhaustion</i> 4. Rendahnya penghargaan diri atau <i>low personal accomplishment</i>

Teknik Analisis Data**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas merupakan alat ukur faktual yang menunjukkan tingkat presisi suatu instrument dan menentukan presisi dari apa yang ingin diukur. Uji reliabilitas dilakukan dalam suatu penelitian dengan maksud untuk mengetahui berapa Tingkat validitasnya sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat diulang pada waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011).
2. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas(independen). Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam penelitian adalah dengan melihat apakah Variance Inflation Factor (VIF) melebihi 10 (Ghozali, 2011).
3. Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya bernilai konstan, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut memenuhi asumsi homoskedastisitas (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan salah satu metode analisis statistik yang digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi hubungan antara satu variabel terikat (dependen) dengan dua atau lebih variabel bebas (independen). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktifitas Kerja
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Pengalaman Kerja
- X₃ = *Burnout*
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi
- e = Kemungkinan Error

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen hanya memiliki pengaruh kecil dalam menjelaskan perubahan tersebut, sedangkan nilai yang mendekati satu menandakan model hampir sepenuhnya mampu memprediksi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji F-simultan

Uji F atau ANOVA adalah sebuah teknik pengujian hipotesis statistik yang digunakan untuk membandingkan variasi antara dua atau lebih kelompok data. Uji F menghitung rasio variasi antara kelompok dan variasi dalam kelompok.

Uji T-parsial

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,000	Valid	0,694	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,004	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
Pengalaman Kerja (X ₂)	X2.1	0,000	Valid	0,697	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
Burnout (X ₃)	X3.1	0,000	Valid	0,686	Reliabel
	X3.2	0,000	Valid		
	X3.3	0,000	Valid		
	X3.4	0,011	Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,000	Valid	0,898	Reliabel
	Y.2	0,000	Valid		
	Y.3	0,000	Valid		
	Y.4	0,000	Valid		
	Y.5	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.5166667
	Std. Deviation	2.03804132
Most Extreme Differences	Absolute	.197
	Positive	.197
	Negative	-.157
Test Statistic		.197
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan *Komogorov Smirnov* (K-S), diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

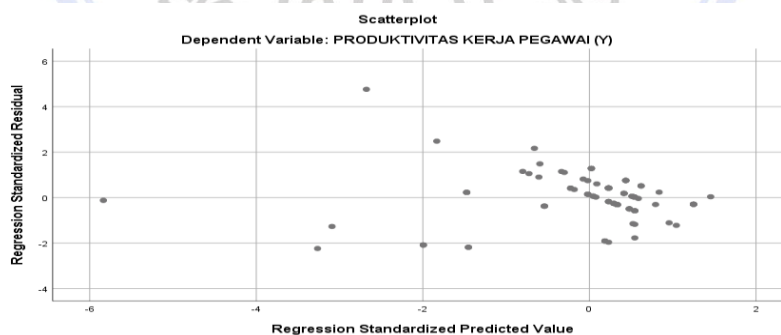
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi Kerja	0.791	1.263
1 Pengalaman Kerja	0.721	1.386
1 Burnout	0.675	1.481

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Karena nilai semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-4.231	1.885		-2.245	0.027
Motivasi Kerja (X1)	0.539	0.101	0.338	5.328	0.000
Pengalaman Kerja (X2)	0.679	0.129	0.349	5.243	0.000
<i>Burnout</i> (X3)	0.445	0.095	0.322	4.689	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Persamaan regresi tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar -4.231 menunjukkan bahwa nilai variabel bebas dianggap 0 maka Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar -4.231 satuan.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.539 menunjukkan terdapat pengaruh negatif Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). jika skor variabel Motivasi Kerja (X1) meningkat satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.539 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel Motivasi Kerja (X1) turun satu satuan maka Produktivitas Kerja akan turun sebesar 0.539 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.679 menunjukkan terdapat pengaruh negative Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). jika skor variabel Pengalaman Kerja (X2) meningkat satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.679 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel Pengalaman Kerja (X2) turun satu satuan maka Produktivitas Kerja akan turun sebesar 0.679 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0.445 menunjukkan terdapat pengaruh positif *Burnout* (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). jika skor variabel *Burnout* (X3) meningkat satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.445 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel *Burnout* (X3) turun satu satuan maka Produktivitas kerja akan turun sebesar 0.445 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.794 ^a	0.630	0.621	1.674

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Pada model summary, dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien Korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah adalah 0.794. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan *Burnout* secara simultan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R²) yang dihasilkan adalah 0.630. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan *Burnout* (X3) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 63,0% dan sisanya 37,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis**Uji F Simultan****Tabel 7. Uji F Simultan**

Anova ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	553.973	3	184.658	65.863	.000 ^b
Residual	325.227	116	2.804		
Total	879.200	119			

Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025

Hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 65.863, sedangkan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = $n - k - 1 = 120 - 3 - 1 = 116$ adalah sebesar 2.804. Oleh karena itu nilai F_{hitung} sebesar $65.863 > F_{tabel}$ sebesar 2.804 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0.000 < 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti Hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima dan terbukti.

Hasil Uji T Parsial

Hasil uji-t pada tabel 5 menunjukkan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah sebesar 5.328; sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $120-3-1 = 116$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1.980. Nilai t_{hitung} untuk Motivasi Kerja (X_1) adalah sebesar $5.328 > t_{tabel}$ sebesar 1.980 dan juga signifikansi $p-value = 0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti Hipotesis (H_1) yang menyatakan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) adalah sebesar 5.243; sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $120-3-1 = 116$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1.980. Nilai t_{hitung} untuk Pengalaman Kerja (X_2) adalah sebesar $5.243 > t_{tabel}$ sebesar 1.980 dan juga signifikansi $p-value = 0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti Hipotesis (H_2) yang menyatakan Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel *Burnout* (X_3) adalah sebesar 4.689; sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $120-3-1 = 116$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1.980. Nilai t_{hitung} untuk *Burnout* (X_3) adalah sebesar $4.689 > t_{tabel}$ sebesar 1.980 dan juga signifikansi $p-value = 0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti Hipotesis (H_3) yang menyatakan *Burnout* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,539). Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka produktivitas kerja mereka juga akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) UIW Suluttenggo. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk bekerja secara efektif dan mencapai kepuasan. Hal ini dapat dijelaskan melalui:

- Kebutuhan fisik (gaji, bonus, fasilitas) memiliki rata-rata skor 4,25, menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar pegawai sangat memengaruhi semangat kerja.
- Kebutuhan rasa aman (jaminan sosial, keselamatan kerja) memiliki skor tertinggi (4,55), mengindikasikan bahwa pegawai merasa lebih termotivasi ketika perusahaan memberikan perlindungan kerja.
- Kebutuhan sosial (hubungan kerja harmonis) dengan skor 4,43 menunjukkan bahwa interaksi positif di tempat kerja meningkatkan kolaborasi.
- Kebutuhan penghargaan (bonus kinerja, pelatihan) dengan skor 4,50 menegaskan bahwa pengakuan atas kontribusi pegawai mendorong produktivitas.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,679. Artinya, semakin tinggi pengalaman yang dimiliki pegawai, maka produktivitas kerjanya cenderung meningkat. Temuan ini sejalan dengan pendapat Foster (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan hasil akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama masa kerja. Hal ini dapat dijelaskan melalui:

- Lama kerja/masa kerja (skor 4,10) menunjukkan bahwa pegawai dengan pengalaman lebih lama cenderung lebih terampil.
- Tingkat pengetahuan & kemampuan (skor 4,49) menjadi faktor dominan karena pegawai yang memahami prosedur kerja dapat menyelesaikan tugas lebih efisien.
- Penguasaan pekerjaan & peralatan (skor 4,15) membuktikan bahwa adaptasi terhadap teknologi meningkatkan efisiensi.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,445. Temuan ini bertentangan dengan hipotesis awal yang menganggap *burnout* menurunkan produktivitas. Menurut Maslach & Leiter (2016), *burnout* merupakan respons terhadap stres berkepanjangan, namun dalam konteks PT. PLN, tekanan justru memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras. Meski demikian, studi Ekel, Sendow, dan Trang (2019) menegaskan bahwa *burnout* umumnya berdampak negatif terhadap kinerja dan menurunkan produktivitas. Beberapa alasan yang mungkin:

- Kelelahan fisik (skor 4,45) menunjukkan bahwa beban kerja tinggi, tetapi pegawai tetap berusaha menyelesaikan tugas.
- Kelelahan emosional (skor 4,32) mengindikasikan bahwa meskipun pegawai merasa lelah secara mental, mereka tetap berkomitmen.
- Kelelahan mental (skor 4,36) dan rendahnya penghargaan diri (skor 4,40) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak mengurangi kinerja karena budaya kerja di PLN menekankan tanggung jawab.

Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan *Burnout* Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja, dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($F_{hitung} 65.863 > F_{tabel} 2.804$; sig. $0.000 < 0.05$). Ketiga variabel ini menjelaskan 63% variasi produktivitas kerja, sementara 37% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan. Hal ini dapat dijelaskan melalui:

- Motivasi kerja memberikan kontribusi terbesar ($\beta = 0,338$), sesuai teori Hasibuan (2020) bahwa motivasi adalah kunci produktivitas.
- Pengalaman kerja ($\beta = 0,349$) memiliki pengaruh kuat karena pegawai PLN membutuhkan keahlian teknis yang hanya didapat dari pengalaman.
- *Burnout* ($\beta = 0,322$) justru meningkatkan produktivitas, mungkin karena tekanan kerja di PLN memicu respons adaptif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan *burnout* terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai, baik dari faktor internal maupun eksternal, maka semakin besar pula dorongan mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai target perusahaan.
2. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak cenderung lebih terampil, cakap, dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta lebih mampu menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan.
3. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dalam konteks penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa *burnout* yang teridentifikasi masih dalam taraf yang dapat ditoleransi, namun perlu segera ditangani agar tidak berdampak negatif terhadap produktivitas di masa mendatang.
4. Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai dalam organisasi, sehingga penting untuk dikelola secara terpadu.

Saran

1. Manajemen PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo disarankan untuk terus mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti pemberian penghargaan atas kinerja, sistem insentif yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Selain itu, penting untuk memperhatikan kebutuhan dasar pegawai, baik secara fisik, sosial, maupun penghargaan, agar semangat kerja tetap terjaga.
2. Manajemen PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo disarankan agar secara rutin mengadakan pelatihan, workshop, dan program pengembangan diri yang relevan dengan tugas pegawai. Selain itu, rotasi

- pekerjaan dan mentoring dari atasan dapat membantu pegawai memperoleh pengalaman baru dan meningkatkan keterampilan, sehingga produktivitas kerja dapat terus meningkat.
3. Manajemen PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo perlu lebih proaktif dalam mengidentifikasi dan menangani gejala *burnout* pada pegawai. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan menyeimbangkan beban kerja, memberikan waktu istirahat yang cukup, menyediakan fasilitas konseling, serta menciptakan budaya kerja yang saling mendukung. Hal ini penting agar *burnout* tidak berkembang menjadi masalah yang lebih serius dan berdampak negatif pada produktivitas.
 2. Pegawai diharapkan dapat memanfaatkan setiap kesempatan pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dan pengalaman kerja. Selain itu, penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna mencegah *burnout*.
 3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, memperluas objek penelitian ke unit atau wilayah lain di luar PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo juga dapat memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R., Widjarnako, B/, & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513>
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/26620>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maharani, A., & Alam, I. A (2023). Pengaruh Disiplin, Fasilitas, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN UP3 Tanjung Karang. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6, No. 1. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/19407>
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, Vol. 5, No. 2. <https://media.neliti.com/media/publications/210233-none.pdf>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4911781/>
- Putri, A. A., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Kecenderungan Burnout pada Perawat RSUD Pamekasan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1–6. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/29294>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke Sebelas. Jakarta: Prananda Media Group

Pratama, M. H., & Bakri, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Aceh. *Jurnal Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (KIMFE)*, Vol. 2, No. 1, 80-89.



