



Available at :

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>

EkoNika
Jurnal Ekonomi Universitas Kediri

Peran Motivasi Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengatasi Burnout Pada Kinerja Jaksa

Kresno Adhi Siswoyo¹, Gatot Sasongko²

^{1,2} Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

ABSTRACT

Article History:

Received: 20 July 2024

Revised: 15 August 2024

Published: 30 September 2024

Keywords:

*Job Satisfaction; Motivation;
Burnout; Performance;
Trimming Model*

Prosecutors who are under pressure can disrupt their health, both physically and mentally, so burnout can occur. The quality of prosecutors' services has not experienced a significant increase and has not been felt optimally by the public. To know the role of motivation and work satisfaction in overcoming the burnout coming from work pressure handled by the prosecutors that will be affecting their performance, the writer gathers the desired data from 93 prosecutors in Central Java and Yogyakarta. This research is using the classic assumption test, regression test, trimming model, and Sobel test to find the relation between work satisfaction and motivation to overcome burnout in prosecutors' performance. The findings show that there is a direct effect of work satisfaction on performance, an effect of burnout on performance, and a direct effect of satisfaction on burnout. There is also an indirect link between work satisfaction and performance through burnout. Research has found that there is a direct effect of motivation on performance, but it also shows that there is no effect of motivation on burnout, and there is no indirect effect of motivation on performance through burnout.

INTRODUCTION

Jaksa yang berada dalam tekanan mampu membuat kesehatan jaksa terganggu dari segi kesehatan fisik maupun mental. Jajaran pegawai Kejaksaan Tinggi (Kejati) DIY menggelar seminar pada rabu, 19 Juli 2017, bertema pencegahan dini penyakit Katastropik dengan penerapan pola hidup sehat. Acara ini digelar mengingat tuntutan kerja para jaksa sebagai penegak hukum cukup berat sehingga tingkat stres cukup tinggi.. "Jaksa rentan dengan stres dan akibatnya bisa lupa makan dan pola hidup yang sehat. Disitulah menjadikan jaksa riskan terkena penyakit," jelas Kajati.

Stress yang tinggi dapat memicu *burnout*, dapat menimbulkan penyakit lain yang dapat dirasakan jaksa, sehingga mempengaruhi kinerja dari jaksa itu sendiri. Motivasi dan kepuasan dari jaksa dapat membantu untuk mengatasi *burnout*, sehingga kinerja dari jaksa tidak dapat terganggu. Motivasi dapat diberikan oleh atasan di setiap kantor wilayah untuk meningkat kinerja dari jaksa mereka, contohnya mengadakan remunerasi atas kinerja mereka terhadap kasus tertentu, sehingga jaksa dapat termotivasi. Kepuasan juga penting bagi kinerja, dimana jaksa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh Kejaksaan dapat memberikan kinerja yang maksimal. (Tribunjogja.com, 2017).

Kejaksaan Agung sebagai bagian dari instansi pemerintah juga perlu mendapat penilaian kinerja. Terkait dengan hal tersebut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi juga telah melakukan evaluasi terhadap kinerja Kejaksaan Agung. Hal ini dilakukan guna menilai perkembangan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Korps Adhyaksa. Evaluasi tersebut bertujuan untuk menilai kemajuan pelaksanaan program reformasi birokrasi yang bersih, akuntabel, efektif, dan efisien. Selain itu, evaluasi diharap mampu memberikan pelayanan publik yang semakin baik. Karena menurut Untung, kualitas pelayanan publik Kejaksaan belum dirasakan optimal oleh masyarakat. Hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik Kejaksaan belum dirasakan optimal oleh masyarakat. Lalu tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja belum menunjukkan hasil yang signifikan. Tingkat transparansi dan akuntabilitas birokrasi masih sangat minim Reformasi Birokrasi Kejaksaan, serta tingkat disiplin dan etos kerja pegawai yang masih rendah (Subarkah, 2021).

Burnout secara langsung dapat mempengaruhi kinerja, dijelaskan bahwa *burnout* yang tidak segera ditangani akan menimbulkan efek terhadap kinerja (Gemely, 2020). Hasil ini didukung penelitian lain yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa terjadinya peningkatan *burnout* pada karyawan dapat menyebabkan pada turunnya kinerja (Hayati and Fitria, 2018).

Kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan (Nurrohmat & Lestari, 2021). Dalam penelitian lain ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Rosmaini et al. 2019; Nabut and Sinabutar, 2021; Kasran et al., 2023). Selain itu kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* (Yusuf et al., 2021). Pada penelitian lain menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *burnout* (Apriana et al., 2021).

Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Themba & Amin, 2021; Sukmana et al., 2019; Kusuma et al., 2019). Selain itu ditemukan juga motivasi berpengaruh langsung terhadap *burnout* (Dianti and Findyartini, 2019; Syabani and Huda, 2020; Wirati, Wati and Saraswati, 2020). Namun terdapat penelitian lain yang menyatakan motivasi perawat tidak berpengaruh terhadap *job burnout* di Rumah Sakit XYZ. Motivasi pada perawat mengarah pada kebutuhan fisiologis, keselamatan, perhatian dan cinta, harga diri serta aktualisasi diri (Djaja, 2021). Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan melalui timbulnya variabel *burnout* karyawan adalah signifikan (Syabani and Huda, 2020). Pada penelitian lain menyatakan motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Kota Jambi melalui *burnout* sebagai variabel intervening (Randy, 2022).

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui peran motivasi dan kepuasan kerja untuk mengatasi *burnout* akibat dari tekanan pekerjaan yang dialami karyawan khususnya jaksa yang berpengaruh pada kinerjanya. Pada penelitian terdahulu yang menggunakan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawan yang mengalami *burnout* (Samodro, 2018; Rahmadyah, 2021), berfokus pada obyek karyawan perusahaan pada umumnya atau tenaga medis saja dan belum ada yang berfokus pada obyek jaksa.

LITERATURE REVIEW

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut; 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja; 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya; 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku; 4) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai; 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan; 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi; 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja; 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Teori indikator kinerja yang dikemukakan oleh Nawawi, (2012) adalah kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai kinerja tersebut, kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, dan kemampuan bekerja sama. Dalam indikator tersebut dapat diterapkan sebagai indikator untuk menilai kinerja dari jaksa.

Burnout

Burnout merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional (Sekol dan Kim, 2014). *Burnout* akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya job performance karyawan. Semakin banyak stress kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal. (Kusumawati & Johan, 2009).

Menurut Simamora *et al.*, (2022), indikator terhadap *burnout* antara lain; 1) kurangnya dukungan sosial dari atasan; 2) imbalan yang diberikan tidak mencukupi

atau tidak tepat; 3) pekerjaan yang berulang-ulang atau memberikan sedikit ruang gerak bagi kreativitas; 4) kondisi kerja yang tidak menyenangkan atau menekan; 5) pekerjaan yang monoton atau tidak variatif. Dari indikator tersebut dapat juga diimplementasikan terhadap jaksa.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sifat emosional seorang pegawai yang terbentuk dari kecocokan antara gaji yang diterima sesuai yang diinginkan pegawai di perusahaan tempatnya bekerja (Yudha, 2018), dengan pernyataan kepuasan kerja merupakan perilaku (menguntungkan) dimiliki pekerja dengan pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi lingkungan kerja (Prasetyo & Marlina, 2019; Tanjung et al., 2022). Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Priansa, 2014).

Indikator mengenai kepuasan kerja disampaikan oleh Mangkunegara, (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan, sehingga dari indikator ini membuat tingkat kepuasan karyawan dapat menaikkan kinerja yang dapat di implementasikan terhadap jaksa.

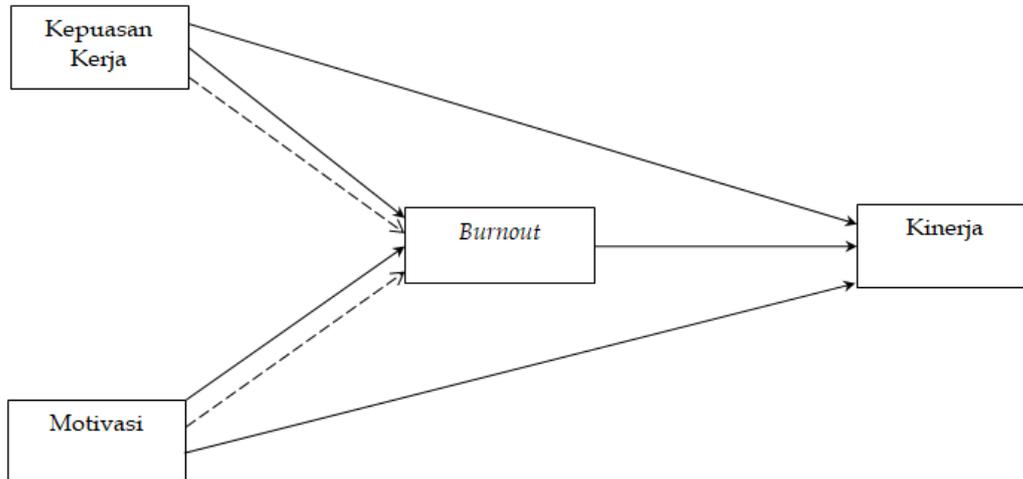
Motivasi

Motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai konsekuensi dari inspirasi, dorongan, dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, kesenangan, dan ketelitian untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi (Affandi, 2018).

Teori yang diungkapkan oleh Maslow, (1970) terkait indikator-indikator motivasi antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Indikator yang diungkapkan oleh Maslow, (1970) dapat juga diterapkan oleh lembaga Kejaksaan.

Kerangka Konsep dan Hipotesis

Gambar. 1. Kerangka konsep hipotesis



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Hipotesis pada penelitian ini adalah H₁: Kepuasan berpengaruh langsung terhadap kinerja; H₂: *Burnout* memiliki pengaruh terhadap kinerja; H₃: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *burnout*; H₄: Kepuasan mempunyai tidak langsung terhadap kinerja melalui *Burnout*; H₅: Motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja; H₆: Motivasi mempunyai pengaruh terhadap *burnout*; H₇: Motivasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *burnout*..

METHODS

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilakukan untuk menjelaskan, menguji hubungan antara variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini populasi adalah jaksa aktif dari Kejaksaan Negeri yang berada di Jawa tengah dan Yogyakarta sebanyak 93 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini adalah jaksa yang masih aktif dan sudah bekerja minimal selama 1 tahun. Sampel yang layak dalam penelitian yaitu antara 30 sampai 500 responden, sehingga penentuan jumlah 93 sampel atau responden ini sudah masuk dalam kriteria layak untuk diteliti (Sugiyono, 2019). Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk google form kepada jaksa di area Jawa Tengah dan Yogyakarta sebanyak 93 orang. Pengambilan data dilakukan secara online mengingat kondisi pandemi dan cakupan wilayah yang luas. Survey ini fokus untuk mengeksplorasi mengenai tingkat motivasi, keupasan kerja, *burnout* dan kinerja jaksa.

Data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner pada Jaksa yang berada di Kejaksaan Negeri di Jawa Tengah dan Yogyakarta. Data sekunder diperoleh melalui data yang sudah diolah seperti dalam bentuk dokumen, jurnal fisik maupun jurnal online dan sumber data lainnya. Teknik analisis menggunakan uji regresi, uji asumsi klasik, model trimming dan uji sobel untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

RESULTS

Uji Asumsi Klasik

Tabel. 1. Uji normalitas Variabel Bebas (Kepuasan Kerja dan Motivasi) dengan Variabel Mediasi (*burnout*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71562615
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.058
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c

Sumber: Diolah Peneliti (2023)



Tabel. 2. Uji normalitas Variabel Bebas (Kepuasan Kerja dan Motivasi) dengan Variabel Mediasi (*burnout*) terhadap Variabel Terikat (Kinerja)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24656746
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.061
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Hasil dari tabel 1 dan tabel 2 angka sig. sebesar 0,057 > 0,05 dan sebesar 0,053 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Tabel. 3. Uji multikolinieritas Variabel Bebas (Kepuasan Kerja dan Motivasi) dengan Variabel Mediasi (*burnout*)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.982	1.286		14.755	.000		
	Kepuasan Kerja	-.202	.065	-.504	-3.125	.002	.241	4.157
	Motivasi	-.068	.063	-.174	-1.082	.282	.241	4.157

a. Dependent Variable: *Burnout*

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Tabel. 4. Uji multikolinieritas Variabel Bebas (Kepuasan Kerja dan Motivasi) dengan Variabel Mediasi (*burnout*) terhadap Variabel Terikat (Kinerja)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.592	3.132		4.339	.000		
	Kepuasan Kerja	.244	.090	.257	2.725	.008	.217	4.608
	Motivasi	.537	.084	.578	6.421	.000	.237	4.211
	<i>Burnout</i>	-.338	.139	-.142	-2.434	.017	.563	1.777

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Peneliti (2023)



Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF). Pada tabel 3 dan tabel 4 menunjukkan nilai VIF antar variabel < 10 yang disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas ariabel bebas.

Tabel. 5. Uji heteroskedastisitas Variabel Bebas (Kepuasan Kerja dan Motivasi) dengan Variabel Mediasi (*burnout*)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.191	.733		1.625	.108
	Kepuasan Kerja	-.064	.037	-.369	-1.746	.084
	Motivasi	.063	.036	.368	1.741	.085

Sumber: *Diolah Peneliti (2023)*

Tabel. 6. Uji heteroskedastisitas Variabel Bebas (Kepuasan Kerja dan Motivasi) dengan Variabel Mediasi (*burnout*) terhadap Variabel Terikat (Kinerja)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.315	1.909		1.737	.086
	Kepuasan Kerja	-.056	.055	-.224	-1.022	.310
	Motivasi	.002	.051	.009	.044	.965
	<i>Burnout</i>	.043	.085	.070	.511	.611

Sumber: *Diolah Peneliti (2023)*

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Berdasarkan tabel 5 bahwa nilai sig. kepuasan kerja $0,084 > 0,05$ dan nilai sig. motivasi $0,085 > 0,05$. Pada tabel 6 nilai sig. kepuasan kerja $0,310 > 0,05$, nilai sig motivasi $0,965 > 0,05$ dan nilai sig. *burnout* $0,611 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan data tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi

Persamaan regresi 1

Tabel. 7. Regresi sub struktural 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	18.982	1.286		14.755	.000
	Kepuasan Kerja	-.202	.065	-.504	-3.125	.002
	Motivasi	-.068	.063	-.174	-1.082	.282

a. Dependent Variable: *Burnout*

Sumber: *Diolah Peneliti (2023)*

Tabel 7 menunjukkan nilai Sig. X_1 (Kepuasan Kerja) $0.002 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *burnout*, sehingga hipotesis 3 (H_3) penelitian ini yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *burnout* diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang menyapaikan kepusan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* (Yusuf et al., 2021).

Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi $0,282 > 0,05$ disimpulkan bahwa Hipotesi 6 (H_6) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh terhadap *burnout* ditolak. Perlu dilakukan penyesuaian model persamaan 1 dengan pendekatan metode trimming. Model Trimming adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeleminasi dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi, model trimming terjadi disaat koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. (Riduwan, 2012).

Model Triming persamaan 1

Tabel. 8. Trimming persamaan 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	18.429	1.181		15.598	.000
	Kepuasan kerja	-.263	.032	-.656	-8.287	.000



a. Dependent Variable: *Burnout*

Sumber: *Diolah Peneliti (2023)*

Berdasarkan pengujian diatas, dapat dituliskan persamaan regresi sub struktural 1 sebagai berikut :

$$Z = 18,429 - 0,263X_1$$

Tabel. 9. Nilai R-Square Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.424	1.73620

a. Predictors: (Constant), x1

Sumber: *Diolah Peneliti (2023)*

Persamaan regresi 2

Hasil perhitungan persamaan regresi structural 2 sebagai berikut.

Tabel. 10. Persamaan regresi sub struktural 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.592	3.132		4.339	.000
	Kepuasan kerja	.244	.090	.257	2.725	.008
	Motivasi	.537	.084	.578	6.421	.000
	<i>Burnout</i>	-.338	.139	-.142	-2.434	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Diolah Peneliti (2023)*

Berdasarkan pengujian diatas, dapat dituliskan persamaan regresi sub struktural 2 sebagai berikut :

$$Y = 13.592 + 0.244 X_1 + 0.537X_2 - 0.338Z$$

Berdasarkan hasil uji pada tabel 10 dihasilkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hasil ini ditunjukkan dengan hasil nilai Sig. Z (*burnout*) $0,017 < 0,05$, sehingga hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan *burnout* memiliki pengaruh terhadap kinerja diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian

(Gemely,2020; Hayati and Fitria, 2018), sehingga *burnout* yang meningkat dapat menurunkan kinerja.

Pada tabel 10 menunjukkan hasil bahwa kepuasan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, ditunjukkan dengan hasil nilai Sig. X₁ (Kepuasan kerja) 0,008 < 0.05, sehingga hipotesis 1 (H₁) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja diterima. Hasil penelitian ini dukung oleh penelitian yang menyatakan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja (Nurrohmat & Lestari, 2021). Hasil diatas juga didukung penelitian lain yang menyatakan secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja (Rosmaini et al. 2019; Nabut and Sinabutar, 2021; Kasran et al., 2023).

Pada Tabel 10 dihasilkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai Sig. X₂ (motivasi) 0,000 < 0.05, sehingga hipotesis 5 (H₅) yang menyatakan motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja diterima. Penelitian ini didukung pernyataan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Themba & Amin, 2021; Sukmana et al., 2019; Kusuma et al., 2019).

Tabel. 11. Nilai R-Square Persamaan 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.829	.823	2.28412

a. Predictors: (Constant), z, x2, x1

Sumber: *Diolah Peneliti (2023)*

Nilai Determinasi Total (R² Total)

Perhitungan koefisien determinasi:

$$R_m^2 = 1 - (P_{e1})^2(P_{e2})^2$$

$$P_{e1} = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,430} = 0,754$$

$$P_{e2} = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,829} = 0,413$$

Keterangan

R1 = Koefisien Determinasi Persamaan Struktural 1

R2 = Koefisien Determinasi Persamaan Struktural 2



Penghitungan koefisien determinasi sebagai berikut

$$R_m^2 = 1 - (P_{e1})^2(P_{e2})^2 = 1 - (0,754)(0,413) = 0,687$$

Hasil menunjukkan bahwa variasi variabel bebas 0,687% mampu menjelaskan kinerja.

Uji Pengaruh Langsung dan Tidak langsung

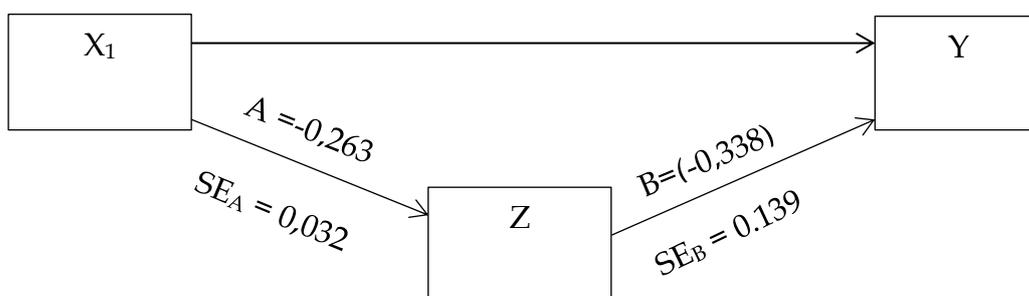
Tabel. 12. Uji Pengaruh Langsung dan Tidak langsung

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui mediasi	Total Pengaruh
X1 --> Z	-0,263	-	-0,263
X2 --> Z	-	-	-
X1 --> Y	0,244	(-0,263)(-0,338)	0,088
X2 --> Y	0,537	-	0,537
Z --> Y	-0,338	-	-0,338

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Hasil dari tabel 12 menunjukkan bahwa X₂ (Motivasi) tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *burnout*, sehingga hipotesis 7 (H₇) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *burnout* ditolak. Hasil ini didukung dengan pernyataan motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Kota Jambi melalui *burnout* sebagai variabel intervening (Randy, 2022).

Gambar. 2. Uji Sobel Variabel Mediasi dengan Sobel Test



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

A : Koefisien Regresi X₁ terhadap Z

B : Koefisien Regresi Z terhadap Z

SE_A : Standar error variabel A

SE_B : Standar error variabel B

Hasil pengujian Sobel test, didapatkan :

$$z = \frac{AB}{\sqrt{(B^2SE_A^2) + (A^2SE_B^2)}}$$

$$z = \frac{(-0,263)(-0,338)}{\sqrt{((-0,338)^2(0,032) + (-0,263)^2(0,139))}}$$
$$z = 2.33173856$$

Hasil pengujian Sobel test, didapatkan :

Nilai Sobel test statistic : 2.33173856

One-tailed probability = 0.00985722

Two-tailed probability = 0.01971445

Dari hasil menunjukkan nilai probabilitas baik One-tailed probability maupun Two-tailed probability memiliki signifikansi dibawah 0,05 karena nilai keduanya berada dibawah nilai sobel test statistic. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *burnout*, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H₄) diterima. Hasil ini didukung dengan penelitian yang menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melali *burnout* (Apriana et al., 2021).

CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja jaksa, jika jaksa selama bekerja puas dengan apa yang jaksa dapatkan, maka kinerjanya akan stabil dan bahkan dapat meningkat.
2. *Burnout* mempengaruhi kinerja seorang jaksa. Saat jaksa terpapar *burnout* akan mudah lelah dan acuh terhadap pekerjaannya, sehingga kinerjanya menjadi menurun.
3. Kepuasan kerja mempengaruhi *burnout*. Jaksa yang merasa puas ditempat kerjanya tidak akan mudah terdampak oleh *burnout*.
4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *burnout*, sehingga dikatan bahwa kepuasan kerja akan mengatasi *burnout* dan akan meningkatkan hasil dari kinerja jaksa itu sendiri.

5. Motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja jaksa. Jika motivasi yang diberikan kepada jaksa tinggi pasti akan meningkatkan hasil kinerja jaksa.
6. Motivasi tidak mempengaruhi *burnout* pada jaksa, dikarenakan *burnout* memiliki tingkat yang berbeda dengan stress maka motivasi kurang efisien untuk mengatasi *burnout* pada jaksa.
7. Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui burnot, sehingga jaksa yang terpapar *burnout* tidak dapat diberi motivasi lagi untuk meningkatkan kinerjanya.

Saran

Kejaksaan dalam hal ini sebagai lembaga organisasi yang menghimpun jaksa perlu menjaga kepuasan serta terus memberikan motivasi kepada jaksanya selain untuk meningkatkan kinerja juga dapat mengatasi *burnout* yang bisa saja dialami jaksa, dari kegiatan yang penuh tekanan dan selalu berulang tersebut. Pihak kejaksaan dapat menyelenggarakan acara yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar jaksa, untuk melepaskan rasa penat dalam bekerja, serta pemberian bonus kepada jaksa yang berprestasi.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan menambah jumlah sampel data karyawan serta lebih beragam dari penelitian ini. Dengan menggunakan sampel yang lebih banyak maka akan memberikan hasil penelitian yang lebih akurat. Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat menambahkan atau memakai variabel lain supaya tidak hanya variabel yang ada di dalam penelitian ini.

BIBLIOGRAPHY

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Apriana, I. W. A., Edris, M. and Sutono (2021) 'Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang)', *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), pp. 1-19. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>
- Dianti, N. A. and Findyartini, A. (2019) 'Hubungan Tipe Motivasi terhadap Kejadian *Burnout* pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia pada Masa Transisi dari Pendidikan Preklinik ke Klinik Tahun 2018', *eJournal*

- Kedokteran Indonesia*, 7(2). <https://doi.org/10.23886/ejki.7.10771>.
- Djaja, D. E. (2021) 'Pengaruh Shift Work, Pengetahuan, Motivasi dan Job *Burnout* Perawat terhadap Budaya Keselamatan Pasien', *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 12(5), pp. 406–410. <http://dx.doi.org/10.33846/sf12408>
- Gemely, D. (2020). Pengaruh *Burnout* Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Uin Alauddin Makassar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, IX(1), 13–30. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.13750>
- Hayati, I. and Fitria, S. (2018) 'Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan', *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 10(1), pp. 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>.
- Kusuma, Merta; Sri Ekowati, dan Ipan Wahyudi. (2019). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Ekombis Review* 11(1):151–68. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i1.931>
- Kusumawati, M., Johan, R. T. (2009). *Hubungan antara burnout dengan integritas pada karyawan*. Jakarta: Universitas Atma Jaya
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Empat Belas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maslow. A. (1970). *Motivation and Personality*. Third Edition. America: Longman.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Nawawi, M. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat. *Mimbar: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, vol. 28, no. 1.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <http://dx.doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Priansa, D. (2014) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rahmadyah, A. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout Syndrome* Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), p. 355. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p355-366>.
- Randy, F. A. (2022). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burn Out Sebagai Variabel

- Intervening Di Swiss-Bel Hotel Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(2), 511–525. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i2.17976>
- Riduwan, Achmad, E.K. 2012. Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Riskawati., Muhammad, K., & Suparni S. (2023) Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 'Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)', 5(3), pp. 494–512. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2841>
- Rosmaini et al. (2019) 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', Maneggio: Jurnal Ilmiah. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- Samodro, E. (2018) 'Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Fakultas Psikologi Surabaya', pp. 1–20. Available at: <http://repository.untag-sby.ac.id/819/>.
- Sekol, M.S., Kim, S.C., (2014), Job satisfaction, *burnout*, and stress among pediatric nurses in various specialty units at an acute care hospital, *Journal of Nursing Education and Practice*, 4 (12), pp. 115-124. DOI: [10.5430/jnep.v4n12p115](https://doi.org/10.5430/jnep.v4n12p115)
- Simamora, R. S., Bunga, D. N. F. H. and Deniati, K. (2022) Dukungan Sosial terhadap *Burnout Syndrome* pada Perawat dalam Layanan Pasien COVID-19, *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(1), pp. 506–513. doi: 10.31539/jks.v6i1.4653.
- Subarkah, T. (2021) Kinerja Kejaksaa Agung Dievaluasi. Rabu, 19 Januari 2021 14,17 [Diakses 02 Juni 2022] tersedia di <https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/378213/kinerja-kejaksaa-agungdievaluasi>.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sukmana et al. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing RRI Mataram', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(8), p. 255319. ISSN: 2302-8912. Available at: <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/12883>>.
- Syabani, R. and Huda, N. (2020) 'Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi *Burnout*', JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics), 4(2), pp. 126–147. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v4i2.1245>
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. Niagawan, 11(2), 121–137. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i2.33186>.

- Themba, O. S., & Amin, A. (2021). Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Manajerial Pt Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 380–390. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.680>
- Tribunjogja.com. Tingkat Stres yang Tinggi Membuat Jaksa Rawan Terkena Penyakit [internet]. Rabu, 19 Juli 2017 13:38 WIB [diakses 20 Februari 2021]. Tersedia dari <https://jogja.tribunnews.com/2017/07/19/tingkat-stres-yang-tinggi-membuat-jaksa-rawan-terkena-penyakit>
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N. and Saraswati, N. L. G. I. (2020) 'Hubungan *Burnout* Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana', *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), p. 8. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.468>.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35. DOI 10.31317
- Yusuf, R. I., Dwi, F. P., & Antoni, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Meaningful Work Terhadap General Well-Being Dengan *Burnout* Dan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat). (*Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BUNG HATTA*). <http://repo.bunghatta.ac.id/id/eprint/3591>