

**TESIS**

**FAKTOR PENGEMBANGAN KARIR DAN *BURNOUT* TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI MELALUI *SELF EFFICACY* PADA DINAS  
PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI  
SULAWESI SELATAN**

Diajukan Oleh

**ANDI ARMAWAN ABDULLAH**

46191004053



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Faktor Pengembangan Karir dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai  
Melalui *Self Efficacy* Pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup  
Provinsi Sulawesi Selatan

Nama : Andi Armawan Abdullah

Nim : 46191004053

Program Studi : Manajemen

**Menyetujui  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

Dr. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si

Dr. H. Muh. Yusuf Saleh, SE., M.Si

**Mengetahui**

**Direktur  
Program Pascasarjana**

**Ketua  
Program Studi Manajemen**

Prof. Dr. Ir. H. A. Muhibuddin, M.P.

Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si, S.Psi., SE., MM., IPU

## HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari /tanggal : Senin, 22 Agustus 2022

Tesis atas nama : Andi Armawan Abdullah

Nim : 46191004053

Telah Diterima oleh Panitia Ujian tesis program pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada program studi Manajemen.

### PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si

Sekretaris : Dr. H. Muh. Yusuf Saleh, SE., M.Si

Anggota Penguji : 1. Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si

2. Dr. Seri Suriani, SE., M.Si

Makassar, 22 Agustus 2022

Direktur,



Prof. Dr. Ir. H. A. Muhibuddin, M.Pd

NIDN. 0005086301

## PERNYATAAN ORISINALISASI TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain, untuk memperoleh gelar Akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia Tesis (MAGISTER) di batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 2 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Agustus 2022



**ANDI AKMAWAN ABDULLAH**  
NIM: 46191004053

## Abstrak

**ANDI ARMAWAN ABDULLAH.** *Faktor Pengembangan Karir Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor pengembangan karir dan *burnout* terhadap kinerja pegawai melalui *Self Efficacy* pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel di dalam penelitian ini adalah 80 responden pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data menggunakan *Partial Least Square Structural* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan (1) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *Self Efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan dengan nilai *t statistic* sebesar  $16.755 > 1.96$  dan *P values* sebesar  $0.000 < 0.05$ ; (2) *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Self Efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan dengan nilai *t statistic* sebesar  $2.754 > 1.96$  dan *P values* sebesar  $0.006 < 0.05$ ; (3) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan dengan nilai *t statistic* sebesar  $3.432 > 1.96$  dan *P values* sebesar  $0.001 < 0.05$ ; (4) *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan dengan nilai *t statistic* sebesar  $3.785 > 1.96$  dan *P values* sebesar  $0.000 < 0.05$ ; (5) *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan dengan nilai *t statistic* sebesar  $3.186 > 1.96$  dan *P values* sebesar  $0.002 < 0.05$ ; (6) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *Self Efficacy* dengan nilai Original Sample 0.562 (bernilai positif), nilai *t statistic* sebesar  $3.552 > 1.96$  dan *P values* sebesar  $0.000 < 0.05$ ; dan (7) *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui *Self Efficacy* dengan nilai Original Sample -0.108 (bernilai negatif), nilai *t statistic* sebesar  $2.466 > 1.96$  dan *P values* sebesar  $0.014 < 0.05$ .

Kata Kunci : Pengembangan Karir, *Burnout*, *Self Efficacy*, Kinerja, Pegawai Negeri Sipil.

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
<b>BAB II</b>	<b>14</b>
<b>KAJIAN TEORI</b>	<b>14</b>
A. Deskripsi Teori	14
1. Pengertian Manajemen	14
2. Pengembangan Karir	18
3. <i>Burnout</i>	27
4. <i>Self Efficacy</i>	38
5. Kinerja	45
B. Penelitian Terdahulu	53
C. Kerangka Konseptual	62
D. Hipotesis	66
<b>BAB III</b>	<b>67</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	<b>67</b>
A. Jenis Penelitian	67
B. Tempat dan Waktu Penelitian	67
C. Populasi dan Sampel	67

D. Jenis dan Sumber Data	68
E. Teknik Pengumpulan Data	69
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	70
G. Metode Analisis Data	73
<b>BAB IV</b>	<b>85</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>85</b>
A. HASIL PENELITIAN	85
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	85
2. Karakteristik Responden	95
3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	98
4. Hasil Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> )	105
5. Hasil Uji Model Struktural ( <i>Inner Model</i> )	115
B. PEMBAHASAN	121
<b>BAB V</b>	<b>134</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>134</b>
A. Kesimpulan	134
B. Saran	135
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>139</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	72
Tabel 3.2 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> )	79
Tabel 3.3 Ringkasan Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> )	82
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan	92
Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan Berdasarkan Pendidikan	93
Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan Berdasarkan Pendidikan	95
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	96
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	96
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	97
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	98
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir	100
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel <i>Burnout</i>	102
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel <i>Self Efficacy</i>	103
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Kinerja	105
Tabel 4.12 Nilai Hasil Uji <i>Loading Factor</i>	108
Tabel 4.13 Nilai Hasil Uji <i>Composite Reliability</i>	111
Tabel 4.14 Nilai Hasil Uji <i>Cronbach Alpha</i>	112
Tabel 4.15 Nilai Hasil Uji <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	113

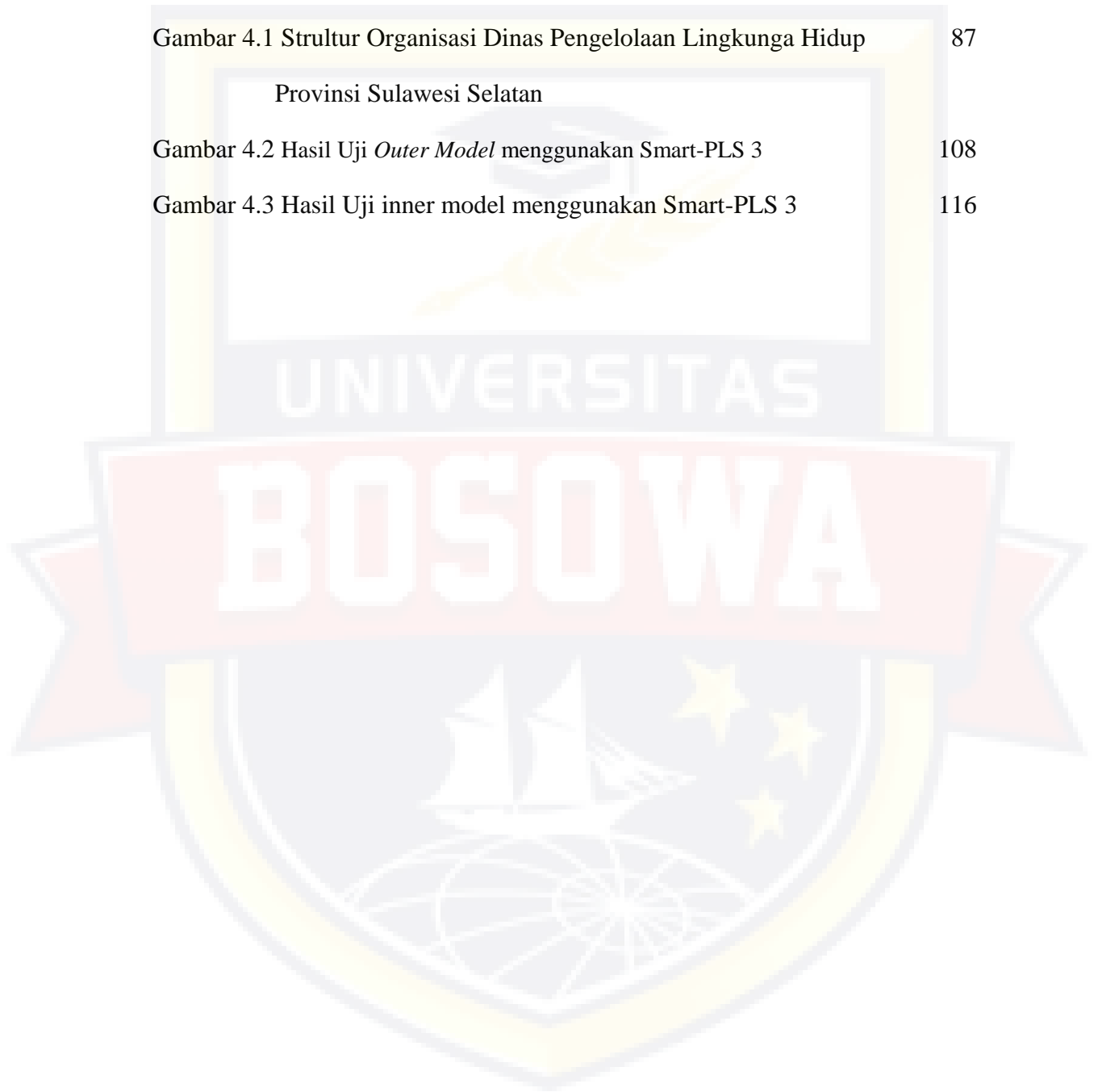


Tabel 4.16 Nilai Hasil Uji <i>Cross Loading</i>	114
Tabel 4.17 Nilai Hasil Uji <i>R-Square (R<sup>2</sup>)</i>	115
Tabel 4.18 Nilai Hasil Uji Hipotesis	117



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	65
Gambar 4.1 Strultur Organisasi Dinas Pengelolaan Lingkunga Hidup Provinsi Sulawesi Selatan	87
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Outer Model</i> menggunakan Smart-PLS 3	108
Gambar 4.3 Hasil Uji inner model menggunakan Smart-PLS 3	116



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia demikian mengandung arti bahwa ruang lingkup bahasa akan meliputi berbagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia sejak tahapan pengadaan, tahapan pengembangan sampai dengan tahapan pemeliharannya, yang dikenal sebagai fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, dilengkapi dengan alat-alat Manajemen yang sangat diperlukan untuk mencapai produktivitas tujuan yang telah ditetapkan. Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek antara lain tidak tercapainya target perusahaan rendahnya penilaian kinerja pegawai, serta rendahnya tingkat kehadiran pegawai.

Menurut Dessler (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan kinerja pegawai yang baik.

Jika suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka perusahaan tersebut akan mendapat banyak keuntungan. Apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka suatu pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, jumlah absen yang semakin mengecil, kerusakan mesin dapat berkurang, atau bahkan meminimalisir angka perpindahan karyawan.

Untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan perlu adanya dorongan, hal ini bertujuan untuk merealisasikan semua tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Karyawan yang telah ditempatkan pada posisi sesuai dengan keahlian harus mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, sehingga tercapai tujuan tersebut. Pihak perusahaan harus bisa menjaga kinerja para pegawai agar tetap baik, sehingga dapat selalu memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Jika perusahaan mengalami penurunan kinerja maka harus segera mencari sumber dari permasalahan tersebut, dan segera mengambil tindakan untuk memperbaiki kinerja yang sedang memburuk tersebut.

Ada berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya dengan cara pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja pegawai tersebut. Ada beberapa jenis kompensasi antara lain dapat berupa pemberian uang, pemberian fasilitas dan material, dan bisa juga dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir. Perusahaan perlu melakukan perhitungan terlebih dahulu sebelum memberikan kompensasi kepada pegawai yaitu dengan cara membuat sistem penilaian kerja yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengobservasi,

mendata, mengukur dan melihat kelemahan atau kelebihan dari seorang pegawai. Penilaian yang adil berisi: kriteria penilaian setiap pegawai yang ada. Misal dari kecepatan kerja pegawai, perilaku pegawai, pengetahuan pegawai, dan pekerjaan yang diselesaikan pegawai (Setiobudi, 2017).

Kinerja pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap Instansi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memilih pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Demi mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia dalam suatu instansi dan merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat

dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan kemampuan sumber daya manusia. Pada kesempatan kali ini peneliti melakukan penelitian di Dinas pengelolaan lingkungan hidup provinsi sulawesi selatan, karena merupakan instansi yang bertugas meningkatkan kualitas SDM, pengelola lingkungan hidup (Aparat, Dunia Pendidikan, Dunia usaha, LSM, Dan masyarakat), meningkatkan kepedulian dan peran serta 'masyarakat hearts pelaksanaan pembangunan berkelanjutan dan berwawasan lingkungan, meningkatkan fasilitasi penyelesaian sengketa lingkungan yang mana pegawainya harus bisa menjadi panutan bagi masyarakat, instansi dan juga instansi pemerintahan lainnya.

Dengan demikian pemberian kompensasi kepada pegawai penting karena dianggap dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berpotensi dalam perusahaan. Kompensasi juga dianggap sebagai bentuk penghargaan prestasi kerja pegawai, menjamin keadilan, memenuhi peraturan, pengendalian biaya maksudnya dengan memberikan kompensasi yang baik bisa mengurangi seringnya perusahaan melakukan rekrutmen sebagai akibat seringnya pegawai yang keluar dari perusahaan. Hal ini berarti menghemat biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru di perusahaan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga dapat membantu pegawai mengalokasikan usaha serta waktu kerja pegawai (Sutrisno, 2013).

Diperolehnya kompensasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai yang telah dilakukan selama bekerja diperusahaan. Kompensasi dianggap dapat memberikan motivasi, semangat kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Bagi perusahaan pegawai merupakan aset yang sangat penting, pasalnya kinerja pegawai mempengaruhi kepuasan konsumen terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat menciptakan keseimbangan dari hasil kinerja pegawai dengan imbalan yang mereka terima. Besar kecilnya kompensasi yang akan diterima oleh pegawai dipengaruhi oleh faktor penawaran dan permintaan, kemampuan membayar, pemerintah, serikat kerja, biaya hidup dan produktivitas pegawai itu sendiri (Sutrisno, 2013).

Seseorang mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini lah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Bagi sebagian pegawai harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Di dunia pekerjaan pegawai akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas serta simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja antara lain adanya pengembangan karir. Menurut Handoko (2012) pengembangan karir didefinisikan: “Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir”.

Definisi lain dikemukakan oleh Distyawaty, (2017), “Pengembangan karir merupakan seorang pegawai ingin berkarya dalam tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun”. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa pengembangan karir menunjukkan pada perkembangan secara individu dalam jenjang kepangkatan dan jabatan yang dapat dicapai selama masa tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan karir tiap pegawai tentu antara satu dengan yang lainnya tidak sama karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dimana keberhasilan karier individu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pendidikan formal, pengalaman kerja, sikap atasan, prestasi kerja, bobot pekerjaan, lowongan jabatan dan produktivitas kerja.

Pengembangan karir merupakan salah satu masalah di dunia bisnis baik itu dari perusahaan yang dimiliki atau dikelola oleh swasta maupun perusahaan yang dimiliki atau dikelola oleh negara baik itu di negara maju dan negara berkembang. Permasalahan yang sering terjadi di dalam pengembangan karir di negara maju dan negara berkembang adalah adanya perbedaan sikap pimpinan terhadap pegawai atau karyawan laki-laki maupun perempuan.

Di Indonesia sendiri pengembangan karir pegawai telah diatur dan dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang isinya tentang manajemen PNS meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, dan jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Tujuan dari undang-



undang ini yaitu untuk menghasilkan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, bebas dari intervensi politik, etika profesi, bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Kinerja ASN menjadi salah satu tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang prima atau bermutu. Dengan kinerja ASN diharapkan mampu berkontribusi secara efektif dalam meningkatkan mutu pelayanan yang nantinya akan berdampak pada pelayanan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja yang nantinya akan bermuara pada kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat. Maka dapat dikatakan bahwa dengan kinerja yang baik dari ASN akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan dalam peningkatan mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun, kinerja tersebut seringkali mengalami kenaikan maupun penurunan. Beban kerja yang tinggi serta adanya tekanan fisik, mental dan emosional yang dialami mampu memberi dampak pada penurunan kinerja bagi ASN. Hal tersebut akan berdampak pada factor-faktor internal pada ASN tersebut, salah satunya adalah *burnout*.

*Burnout* adalah kondisi dimana seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Kekurangjelasan hak dan tanggung jawab kerjaserta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi. Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu

di dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras ditempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal.

Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* pada diri karyawan. Penelitian Reza, Kalali, dan Gholipour (2011) menemukan bahwa *burnout* merupakan variabel penting, bukan hanya itu *burnout* merupakan indeks untuk menunjukkan kinerja individu yang lemah dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi sikap, kesehatan fisik dan mental dan pada akhirnya akan berdampak pada perilaku.

Kebanyakan dari penelitian mengenai *Burnout* difokuskan pada profesi yang secara umum mengarah pada profesi pelayanan, seperti dokter, guru, dan pekerja pemberilayanan umum lainnya. Namun *Burnout* tidak hanya terjadi pada seseorang yang berprofesi sebagai pekerja pemberi layanan saja, *Burnout* juga banyak ditemukan pada berbagai pekerjaan lain yaitu dalam bidang organisasi maupun industri (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996).

Fenomena yang sering terjadi dalam lingkup pemerintahan adalah sebagai berikut: a) ASN merasa cepat bosan untuk mengerjakan tugas yang telah di

berikan dari atasannya (kepala kantor), b) ASN merasa tertekan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, c) ASN dalam mengerjakan pekerjaannya kadang tiba-tiba merasa sakit kepala, d) ASN terkadang melampiaskan kemarahannya (emosi) atas pekerjaan di kantor kepada keluarga di rumah.

ASN mempunyai resiko kelelahan yang cukup tinggi, kelelahan yang dialami oleh ASN, maka dari itu individu diperlukan memiliki tingkat self efficacy yang tinggi untuk menjalankan semua tugas dan tanggung jawab ASN. Selain pengembangan karir dan *burnout* yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, *self efficacy* pegawai juga perlu diperhatikan. *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan seorang karyawan akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan secara tepat waktu. Menurut Anwar (2009:23) sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan dan seberapa kuat usahanya dalam memprediksi keberhasilan yang akan dicapai.

Konsep *self-efficacy* sendiri berkaitan dengan sejauh mana individu memiliki keahlian dan pengetahuan pada dirinya, lalu diaplikasikan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam menghadapi semua situasi yang ada. Menurut Alwisol (2016:287), *self-efficacy* berperan sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Selanjutnya *self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self efficacy* yang tinggi dapat membantu ASN dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang

ditemui, khususnya dalam pekerjaan sehingga dapat memperkecil stres bahkan dapat mencegah munculnya gejala – gejala burnout (Bandura, 1995).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup provinsi Sulawesi selatan peneliti menemukan masalah kinerja seperti kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan, terlihat data struktur organisasi di Dinas Lingkungan Hidup bahwa jumlah pegawai untuk ukuran Dinas Lingkungan Hidup masih jauh dari cukup, karena Dinas Lingkungan Hidup dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masih kekurangan tenaga PNS. kualitas, kualitas kerja, kualitas kerja dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, pekerjaan yang di hasilkan tidak sesuai dengan visi Dinas Lingkungan Hidup, Sebagai Institusi yang Handal dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup, karena dilihat dari kinerja aparatur Dinas Lingkungan Hidup masih memberikan ijin Konversi lahan hutan dan pertanian ke lahan terbangun dan konversi lahan hutan menjadi lahan terbuka mengakibatkan menurunnya fungsi imbuhan air tanah di wilayah tangkapan air utama.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut mengenai **“Faktor Pengembangan karir dan *Burnout* terhadap kinerja pegawai melalui *Self-Efficacy* pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan?
5. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan?
6. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening?
7. Apakah *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai uraian latar belakang diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.
6. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening
7. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi banyak pihak antara lain:

### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan tentang pengembangan karir Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.

### **2. Bagi Akademisi**

Dapat menjadi dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang permasalahan terkait pengembangan karir Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.

### **3. Bagi Lembaga**

Penelitian ini dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah – langkah yang diambil selama ini, sehingga dimasa datang dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai penyesuaian pengembangan karir Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Pengertian Manajemen**

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional Sumber Daya Manusia.

Berikut beberapa pengertian manajemen menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Nawawi (2012, p. 23) menyatakan bahwa proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam penegelolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan. Menurut Malayu & Hasibuan, (2012, p. 2) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.

Dari beberapa definisi manajemen di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan instansi dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki melalui orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah asset (kekayaan) utama instansi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi. Berikut ini dikemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Menurut Ivancevich et al., (1990), menyatakan bahwa proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan dan menggunakan/memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaikbaiknya. Menurut Handoko, (2012, p. 3) menyatakan bahwa merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Menurut Malayu & Hasibuan, (2012, p. 10) menyatakan bahwa ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari pendapat ketiga para ahli, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan individu dan masyarakat.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai & Sagala, (2012, p. 13) manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada SDM. Adapun fungsifungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat

penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

## 10. Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya

## 2. Pengembangan Karir

### a. Pengertian Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang pegawai perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap pegawai bosan pada tempat yang itu – itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

Menurut Henry Simamora (2012, p. 273), Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut R.Wayne Monday (2011:243), Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Menurut Fillipo, (2011, p. 243), Pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang.

Dari ketiga pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan.

Menurut Mangkunegara, (2012, p. 77), Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi”.

Menurut Siagian, (2002, p. 98), Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pension.

Menurut Veithzal Rivai (2012:316) “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengertian diatas dapat dilihat pula ada beberapa makna yang ada didalamnya yaitu seperti kualifikasi, hubungan yang saling melengkapi antara yang satu dengan yang lain, berkarya dan kemampuan individu, faktor-faktor

itulah yang menentukan karir seseorang apakah akan menurun atau terus meningkat sehingga untuk mencapai hal itu dibutuhkanlah karir dari seorang pegawai.

#### **b. Tujuan Pengembangan Karir**

Menurut (Sulistiyani, n.d., p. 176) tujuan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Membantu memecahkan persoalan operasional.
2. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
3. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara optimal.
4. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Hasibuan (2003 : 70-72) mengatakan bahwa tujuan pengembangan karir hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :

- a) Produktifitas Kerja Dengan pengembangan, produktifitas kerja pegawai akan meningkatkan, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill pegawai yang semakin baik.
- b) Efisiensi Pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, dan waktu.
- c) Pelayanan Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada masyarakat.
- d) Moral Dengan pengembangan, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

- e) **Karier** Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiahnya biasanya didasarkan pada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
- f) **Konseptual** Dengan pengembangan, pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill- nya lebih baik.
- g) **Kepemimpinan** Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manager akan lebih baik, human relations-nya akan luwes, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
- h) **Balas jasa** Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefits) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
- i) **Konsumen** Pengembangan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat karena mereka akan memperoleh pelayanan yang lebih bermutu.

### **c. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir**

Bentuk-bentuk pengembangan karier yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur karier yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Bentuk pengembangan karier menurut Veithzal Rivai (20012 : 291-293), dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

#### **1. Pengembangan karier pribadi.**

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karier atau kemajuan karier yang dialami.

## 2. Pengembangan karier yang didukung departemen SDM.

Pengembangan karier seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karier yang ada dan juga didalam perencanaan karier karyawan tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karier karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

## 3. Peran pimpinan dalam pengembangan karier.

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karier para karyawan harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karier karyawan tidak akan berlangsung baik.

## 4. Peran umpan balik terhadap pengembangan karier.

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karier, maka relatif sulit bagi karyawan bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karier. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha pengembangan karier karyawan, diantaranya adalah memberikainformasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan karyawan



#### **d. Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir**

Menurut Handoko, (2012, p. 123) ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
2. Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor akan berbeda dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi *middle manager*.
3. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

Pengembangan karir (*career development*) meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan

bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir/manajemen karir. Menurut Gomes (2003), pengembangan karir yang meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*) dapat memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. Bagi perusahaan, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi posisi yang akan kosong di waktu mendatang. Sehingga pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karier merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan kariernya.

#### **e. Faktor-Faktor Pengembangan Karir**

Menurut Ahmad Tohardi (2011:281), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi karier seorang karyawan diantaranya adalah:

1. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan.

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karier yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karier berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja.

## 2. Pengalaman.

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (*senioritas*) seseorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

## 3. Pendidikan.

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kemulusan karier seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang oaring yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

## 4. Prestasi.

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

## 5. Nasib.

Nasib turut menentukan, walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan

### **f. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Henry, (2012, p. 412) dimensi dan indikator pengembangan karir meliputi:

1. Mutasi
  - a. Promosi
  - b. Rotasi
  - c. Demosi
2. Seleksi
  - a. Penerimaan pendahuluan via surat lamaran
  - b. Psikotes
  - c. Wawancara seleksi
  - d. Tes keseatan
  - e. Wawancara oleh penyelia
  - f. Keputusan penerimaan
3. Penempatan
  - a. Pendidikan

- b. Pengetahuan kerja
- c. Keterampilan kerja
- d. Pengalaman kerja

#### 4. Pendidikan

- a. Tingkat pendidikan yang di syaratkan
- b. Pendidikan alternatif

#### 5. Pelatihan

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Metode
- e. Tujuan
- f. Sasaran

### 3. Burnout

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi, dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional, sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain. Maslach (dalam Prijayanti, 2015) mendefinisikan *burnout* adalah sebuah ekspresi yang muncul akibat dari situasi kehabisan energi, motivasi atau insentif, menunjukkan perubahan sikap dan perilaku seseorang dalam menanggapi tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya. Schaufeli dan

Greenglass (2001) yang mendefinisikan *burnout* sebagai bagian dari kelelahan fisik, emosional dan mental yang dihasilkan dari keterkaitan yang panjang dalam situasi pekerjaan yang menuntut secara emosional. Rzeszutek dan Schier (2014) mengkonseptualisasikan *burnout* sebagai sindrom multidimensional yang terdiri dari kelelahan fisik dan emosional, rasa penurunan prestasi pribadi, dan kecenderungan untuk mengevaluasi diri sendiri dan pekerjaan seseorang secara negatif.

Awalnya seseorang yang mendeskripsikan fenomena ini ialah Freudenberger, seorang psikiater pada tahun 1974. Ia menolong orang-orang yang diketahuinya mengalami fenomena *burnout* karena terlalu intens bekerja, kelelahan dengan pekerjaannya yang mengorbankan banyak waktu, tenaga, dan pikiran mereka. Menurut pengamatannya *burnout* timbul pada saat tubuh dan pikiran yang terus-menerus tegang untuk menanggapi tingkat konstan stres yang tinggi. Hal ini terkait dengan situasi di mana seseorang merasa bingung antara pekerjaan dan prioritas yang mereka inginkan, khawatir tentang keamanan kerja dan ingin dihargai serta mengharapkan bayaran yang sesuai dengan apa yang dilakukan (Lavrova & Levin, 2006).

Menurut Pines & Maslach (dalam Harnida, 2015) *burnout* merupakan bentuk dari kelelahan secara fisik, emosional, dan mental disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Lavrova dan Levin (2006) melihat *burnout* sebagai sindrom yang berkembang karena stres permanen dan menyebabkan kelelahan sumber daya emosional dan personal, kehilangan energi pada seseorang

yang bekerja, *burnout* muncul ketika emosi negatif yang terakumulasi tanpa "discharge" atau "pembebasan" yang tepat. Schaufelli (dalam Harnida, 2015) menjelaskan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Demerouti dan Bakker (2007) juga mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom yang timbul ketika para pekerja merasakan stres di lingkungan pekerjaan, dengan tingginya tuntutan kerja dan rendahnya sumber penghasilan.

Berdasarkan beberapa pengertian *burnout* di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan *burnout* sebagai suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami kelelahan secara fisik maupun psikis, penipisan emosional, dan kehilangan motivasi, serta komitmen yang diakibatkan tuntutan pada pekerjaannya berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Akibatnya karyawan merasa tidak bahagia mengenai perasaannya dan merasa tidak puas dengan kemampuannya dalam bekerja.

### **1. Aspek-aspek *Burnout***

Dimensi atau aspek *burnout* menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001), terdiri dari tiga dimensi yang dapat dijelaskan dalam pengertian yang lebih luas. Ketiga dimensi ini yaitu:

#### *a. Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion)*

Mengacu pada perasaan emosional yang berlebihan disebabkan adanya suatu kontak dengan orang lain. Sumber utama kelelahan ini adalah kelebihan beban kerja dan konflik pribadi di

tempat kerja. Individu merasa lelah dan tidak cukup energi untuk menghadapi hari lain atau orang lain yang membutuhkannya. Komponen *emotional exhaustion* menggambarkan dimensi stres dasar dari *burnout*.

Jika individu memiliki skor *emotional exhaustion* yang tinggi, maka individu akan merasakan frustrasi dan keputusasaan akan pekerjaannya. Individu juga merasa tertekan dengan pekerjaannya dan apatis terhadap rekan kerja. Individu sering memiliki keluhan fisik seperti sakit kepala, nyeri, dll.

**b. Dipersonalisasi (*Depersonalization*)**

Mengacu pada hilangnya respon terhadap seseorang, yang pada umumnya menerima pelayanan atau perawatan. Dimensi ini biasanya berkembang dalam menanggapi kelebihan *emotional exhaustion* dan pada awalnya akan melindungi diri sendiri. Komponen *depersonalization* merupakan dimensi interpersonal *burnout*. Hilangnya perasaan positif terhadap atasan atau rekan kerja pada seseorang adalah indikasi bahwa individu memiliki skor *depersonalization* yang tinggi. Individu akan menghindari kontak dengan pekerjaannya sehingga pekerjaannya pun akan menumpuk. Individu juga akan bersikap negatif dan cenderung kasar terhadap atasan maupun rekan kerja.



c. Penurunan Prestasi Pribadi (*Reduce personal accomplishment*)

Mengacu pada menurunnya rasa kompetensi dan mencapai keberhasilan di tempat kerja. Hal ini menurunkan rasa *self-efficacy* yang dikaitkan dengan depresi dan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan dapat diperburuk oleh kurangnya dukungan sosial dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Komponen *reduce personal accomplishment* merupakan dimensi evaluasi diri dari *burnout*.

Individu yang merasa tidak kompeten dalam bekerja cenderung kehilangan kemauannya untuk bekerja. Individu merasa dirinya tidak berharga, dan juga merasa bahwa dirinya belum melakukan sesuatu yang berharga. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa individu memiliki skor *reduce personal accomplishment* yang tinggi.

Menurut Leatz dan Stolar (Amelia dan Zulkarnain, 2005), mengemukakan beberapa aspek sebagai indikator terjadinya *burnout* yaitu :

a. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*)

Ditandai dengan terkurasnya tenaga, sering merasa lelah, adanya kelelahan-keluhan gangguan fisik seperti sakit kepala, *nausea* (mual- mual), perubahan kebiasaan tidur.

b. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Ditandai dengan depresi, frustrasi, perasaan tidak berdaya, sedih,

apatis terhadap pekerjaan, merasa terbelenggu oleh tugas-tugas yang ada serta mudah tersinggung dan marah tanpa alasan.

c. Kelelahan mental (*mental exhaustion*)

Ditandai dengan sikap sinis terhadap orang lain, memiliki prasangka yang negatif terhadap diri dan pekerjaan. Kelelahan mental ini mengarah pada kecenderungan untuk menyalahkan hal-hal yang ada di luar dirinya sebagai sumber semua permasalahan.

d. Rendahnya penghargaan terhadap diri (*low personal accomplishment*)

Ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri. Pekerjaan dan kehidupan merasa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat.

Berdasarkan aspek-aspek yang disebutkan sebelumnya, penelitian ini akan merujuk pada aspek yang dikemukakan Maslach. Hal ini dikarenakan aspek yang dikemukakan Maslach selaras dengan penelitian ini. Adapun aspek-aspek tersebut yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan kurangnya penghargaan terhadap diri atau penurunan prestasi pribadi.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi *Burnout***

Maslach & Leiter (1997) timbulnya *burnout* disebabkan oleh beberapa faktor yang diantaranya yaitu :

a. Karakteristik individu

Sumber dari dalam diri individu merupakan salah satu penyebab timbulnya *burnout*. Sumber tersebut dapat digolongkan atas dua faktor yaitu :

1) Faktor demografi, mengacu pada perbedaan jenis kelamin antara wanita dan pria. Pria rentan terhadap stres dan *burnout* jika dibandingkan dengan wanita.

2) Faktor perfeksionis, yaitu individu yang selalu berusaha melakukan pekerjaan sampai sangat sempurna sehingga akan sangat mudah merasakan frustrasi bila kebutuhan untuk tampil sempurna tidak tercapai.

b. Lingkungan kerja

Beban kerja yang berlebihan bisa meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani (jumlah antrian yang padat misalnya), tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu. Di samping itu, dukungan sosial turut berpotensi mempengaruhi *burnout*. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja merupakan sumber emosional positif individu saat menghadapi masalah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Individu yang

memiliki persepsi adanya dukungan sosial akan merasa nyaman, dihargai, dan diperhatikan atau terbantu oleh orang lain

c. Keterlibatan emosional dengan penerimaan pelayanan

Bekerja melayani memberikan jasa kepada orang lain membutuhkan banyak energi karena harus bersikap sabar dan memahami orang lain dalam keadaan krisis, frustrasi, ketakutan dan kesakitan. Pemberi dan penerima pelayanan turut membentuk dan mengarahkan terjadinya hubungan yang melibatkan emosional, dan secara tidak sengaja dapat menyebabkan stres secara emosional karena keterlibatan antar mereka dapat memberikan penguatan positif atau kepuasan bagi kedua belah pihak, atau sebaliknya.

Lavrova dan Levin (2006) menjelaskan kedua faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* di bawah ini:

a. Faktor personal :

- 1) Usia, khususnya pada usia muda cenderung lebih menampilkan

*emotional exhaustion*

- 2) Tingginya harapan seseorang terhadap keadaan sekitar
- 3) Tingginya tingkat interaksi, mencari perhatian dan sifat yang idealis
- 4) Bekerja terlalu keras
- 5) Keinginan untuk menampilkan kemewahan
- 6) Perilaku yang mengarah pada pencapaian prestasi
- 7) Ketidakmampuan untuk mengatakan tidak
- 8) Sulit untuk menyerahkan tanggung jawab

- 9) Kecenderungan sifat untuk mengorbankan diri
- 10) Kecenderungan untuk memberi dan tidak menerima.

b. Faktor situasional :

- 1) Tidak mampu menentukan peran dan tanggung jawab sosial
- 2) Konflik di antara tuntutan fungsional
- 3) Bekerja yang berlebihan
- 4) Tuntutan pekerjaan
- 5) Konflik interpersonal (dengan klien, anggota keluarga, teman, dan pimpinan)
- 6) Kurang memiliki kemampuan dalam bekerja
- 7) Kurangnya sumber penghasilan
- 8) Kurangnya dukungan sosial
- 9) Kurangnya rasa syukur
- 10) Faktor yang berhubungan dengan tempat kerja, seperti tidak ada kejelasan dalam bekerja dan kurang memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan.

Selanjutnya, Maslach et al. (2001) menambahkan faktor individu yang berpengaruh terhadap *burnout*, seperti:

1) Karakteristik demografis

Variabel demografis yang paling konsisten berkaitan dengan *burnout* adalah usia, karena usia berkaitan dengan tingkat kematangan individu. Karyawan yang lebih muda usianya memiliki tingkat *burnout* lebih tinggi dari pada karyawan yang berusia 30-40 tahun. Variabel

demografis jenis kelamin bukan merupakan prediktor kuat pada *burnout*. Beberapa penelitian menunjukkan *burnout* lebih tinggi pada wanita, beberapa menunjukkan skor lebih tinggi pada laki-laki (misalnya, Thomas, Kohli, & Choi, 2014) dan temuan lain tidak ada perbedaan. Sedangkan variabel demografis berkenaan dengan status perkawinan, individu yang belum menikah (terutama laki-laki) tampaknya menjadi lebih rentan terhadap *burnout* dibandingkan dengan individu yang sudah menikah. Thomas et al. (2014) menambahkan variabel demografis lain yang mempengaruhi *burnout* adalah tahun pengalaman, pendidikan dan ukuran beban kerja.

## 2) Karakteristik kepribadian

Beberapa ciri kepribadian telah diteliti sebagai upaya mengetahui tipe individu yang mungkin beresiko mengalami *burnout*. Orang yang menampilkan tingkat ketahanan yang rendah (keterlibatan dalam kegiatan harian, perasaan mengendalikan peristiwa, dan keterbukaan pada perubahan). *Burnout* lebih tinggi diantara orang yang memiliki *locus of control external* (atribusi peristiwa dan prestasi terhadap kekuatan lain atau peluang) dari pada orang yang memiliki *locus of control internal* (atribusi pada satu kemampuan dan usaha).

## 3) Sikap terhadap pekerjaan

Individu bervariasi dalam harapan yang dibawa ke pekerjaannya, tergantung atas sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam beberapa kasus harapan ini sangat tinggi, baik dari segi sifat pekerjaan

(misalnya menarik, menantang, menyenangkan) dan kemungkinan mencapai keberhasilan (misalnya keberhasilan menyembuhkan pasien, mendapatkan promosi kenaikan jabatan). Harapan yang tinggi menyebabkan orang untuk bekerja terlalu keras dan melakukan terlalu banyak, sehingga akhirnya menyebabkan kelelahan dan sinisme ketika upaya yang tinggi tidak menghasilkan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, faktor yang selaras dengan penelitian ini adalah faktor yang dikemukakan oleh Maslach & Leiter, yaitu terdapat tiga faktor yang pertama faktor karakteristik individu yang digolongkan menjadi faktor demografi dan faktor perfeksionis, kedua faktor lingkungan kerja yang mencakup kurangnya dukungan sosial dan masalah beban kerja yang berlebihan terhadap individu, dan ketiga faktor keterlibatan emosional dengan pemberi atau penerima pelayanan. Peneliti memilih fokus pada dukungan sosial sebagai faktor yang mempengaruhi *burnout* merujuk pada hasil wawancara dan observasi. Dukungan sosial membuat individu merasa yakin bahwa dirinya dicintai, dihargai sehingga dapat mengurangi gejala *burnout* yang dialaminya. Tidak adanya dukungan sosial dapat menimbulkan ketegangan dan meningkatkan terjadinya *burnout* pada individu. Semakin tinggi dukungan sosial dari keluarga dan orang terdekat, maka semakin rendah *burnout* (Lempi, 2009). Adanya persepsi terhadap dukungan sosial individu

akan merasa nyaman, dihargai, dan diperhatikan atau terbantu oleh orang lain.

#### 4. *Self Efficacy*

##### a. *Pengertian Self-efficacy*

Setiap individu memiliki *self-efficacy* pada dirinya masing-masing sejak dia lahir. *Self-efficacy* dapat mendorong seseorang untuk memahami secara mendalam atas situasi yang dapat menerangkan tentang mengapa seseorang ada yang mengalami kegagalan dan atau yang berhasil. Dari pengalaman itu, ia akan mampu untuk mengungkapkan *self-efficacy*, yang menurut Bandura (1994:2) *self-efficacy* adalah “keyakinan yang dipegang seseorang tentang kemampuannya dan juga hasil yang akan ia peroleh dari kerja kerasnya mempengaruhi cara mereka berperilaku.” Menurut Anwar (2009:23) mengatakan bahwa *self-efficacy* sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dalam memprediksi keberhasilan yang akan dicapai.

Menurut Alwisol (2016:303) menyatakan bahwa *self-efficacy* sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self-efficacy* menurut Alwisol (2016:304) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkit emosi (*emotional physiological states*).



Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial.

Persuasi sosial adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

Menurut Baron dan Byrne (2003:183) *self-efficacy* adalah “keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atau kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan”. Menurut Ormrod (2008:20) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya.

#### **b. Sumber-Sumber *Self-efficacy***

Menurut Alwisol (2016:305) *self-efficacy* atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatuprestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional physiological states*).

## 1. Pengalaman Performansi

Pengalaman Performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi performansi yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya:

- a) Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi.
- b) Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok, dibantu orang lain.
- c) Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang sudah merasa berusaha sebaik mungkin.
- d) Kegagalan dalam suasana emosional atau stress, dampaknya tidak seburuk kalau kondisinya optimal.

## 2. Pengalaman Vikarius

Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kira-kira kemampuannya sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau *figure* yang diamati beda dengan diri si pengamat, pengaruh vikarius tidak besar. Sebaliknya ketika mengamati *figure* yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan *figure* yang diamatinya itu dalam jangka

waktu yang lama.

### **3. Persuasi sosial**

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

### **4. Keadaan emosi**

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi yang tidak berlebihan dapat meningkatkan efikasi diri.

#### **c. Faktor-Faktor *Self-efficacy***

Menurut Shohifatul (2012:27), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* pada diri individu antara lain:

##### **1) Budaya**

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan, dan proses pengaturan diri (*self-regulatory process*) yang tinggi berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*.

##### **2) Sifat dari tugas yang dihadapi**

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuannya

sendiri. Semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka semakin tinggi individu tersebut menilaikemampuannya.

3) Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang besar sehingga *self-efficacy* yang dimiliki juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinyajuga rendah.

4) Informasi tentang kemampuan diri

Individu akan memiliki *self-efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* adalah budaya, sifat dari tugas yang dihadapi, status dan peran individu dalam lingkungan, serta informasi tentang kemampuan dirinya.

**d. Tahap Perkembangan *Self-efficacy***

Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* berkembang secara teratur. Bayi mulai mengembangkan *self-efficacy* sebagai usaha untuk melatih

pengaruh lingkungan fisik dan sosial. Mereka melalui mengerti dan belajar mengenai kemampuannya, kecakapan fisik, kemampuan sosial, dan kecakapan berbahasa yang hampir secara konstan digunakan dan ditujukan pada lingkungan. Awal dari pertumbuhan *self-efficacy* dipusatkan pada orang tua kemudian dipengaruhi oleh saudara kandung, teman sebaya, dan orang dewasa lainnya. *Self-efficacy* pada masa dewasa meliputi penyesuaian pada masalah perkawinan dan peningkatan karir. Sedangkan *self-efficacy* pada masa lanjut usia, sulit terbentuk sebab pada masa ini terjadi penurunan mental dan fisik, pensiun kerja, dan penarikan diri dari lingkungan sosial.

Berdasarkan hal di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tahap perkembangan *self-efficacy* dimulai dari masa bayi, kemudian berkembang hingga masa dewasa sampai pada masa lanjut usia.

#### **e. Indikator *Self-Efficacy***

Menurut Ghufroon (2010:88), *self-efficacy* tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut, yaitu:

##### **1) Tingkat (level)**

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan

untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya

## 2) **Kekuatan (*strength*)**

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurangmenunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi *level*, yaitu makin tinggi *level* taraf kesulitan, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

## 3) **Generalisasi**

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

## 5. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2006:9), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong (2010:67), kinerja sering didefinisikan hanya dalam hal output - pencapaian tujuan terkuantifikasi. Tetapi kinerja adalah masalah tidak hanya dari apa yang orang capai tetapi bagaimana mereka mencapainya (Mangkunegara, 2005).

Menurut Wibowo Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja (Wibowo, 2014).

Menurut Hasibuan (2009:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Mangkunegara, 2005). Menurut Byars dan Rue (2008:214), kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai. itu mencerminkan seberapa baik seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Kasmir kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (MM, n.d.).

Menurut Mulyadi kinerja dapat didefinisikan, hasil kerja dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Menurut Irham Fahmi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis atau (strtegik planning) suatu organisasi (Fahmi, 2016).

Menurut Robins, S.P dalam Sitti Latifah Bahmid mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Pratiwi & Darmastuti, 2014).



Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Standar kinerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kerjanya akan diukur.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai didalam lembaga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang disebutkan oleh Sutrisno (2010:170) antara lain :

#### 1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

#### 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

#### 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan

organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

### **c. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”.

### **d. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Syafarudin Alwi (2010:191), mengemukakan bahwa secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:

- 1) Prestasi real yang dicapai individu
- 2) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- 3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

**e. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006: 378), antara lain sebagai berikut.

- (1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- (2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- (3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan
- (4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.

- (5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

**f. Pelaksanaan Kinerja Pegawai**

Menurut Wirawan (2009: 103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”.

Pegawai dan para pimpinan dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2009: 103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

- 1) Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan.
- 2) Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya.
- 3) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya.

4) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya

5) Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut.

1) Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan.

2) Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja.

3) Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah

4) Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan

5) Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat.

- 6) Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

## B. Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Penelitian, Nomor Jurnal, dan Penulis	Metode dan Analisis penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Gap Penelitian
1	<p>Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>E-ISSN : 2686-5238, P-ISSN : 2686-4916. Volume 1, Issue 3, Januari 2020.</p> <p>Desi Permata sari, Yeki Candra</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Metode analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Pengembangan Karir (X1), <i>Self-Efficacy</i> (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja (Y)</p>	<p>Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja, ada pengaruh yang positif tidak signifikan antara Self Efficacy terhadap kinerja, ada pengaruh yang positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara simultan dapat diketahui variabel Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya berdasarkan uji koefisien Determinasi menunjukkan bahwa besarnya presentase kontribusi variabel pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja 71,5% sisanya dipengaruhi oleh variable</p>	<p>Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan untuk menjawab fenomena yang terjadi dimana kinerja karyawan menurun ditemukan dengan banyaknya karyawan yang lalai dan sering terlambat, tanpa melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung seperti kejenuhan kerja (burnout), lingkungan kerja dan kedisiplinan</p>

				lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.	
2	<p><i>Employee Engagement Mediating Self-Efficacy And Quality Of Work Life On Contact Center's Burnout.</i> (Keterlibatan Karyawan Memediasi Self-Efficacy Dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Kejenuhan Contact Center)</p> <p>P-ISSN: 2808-0467 E-ISSN: 2808-5051 Approved: April 2022. <i>Homepage:</i> <a href="https://iss.internationaljournalallabs.com/index.php/iss">https://iss.internationaljournalallabs.com/index.php/iss</a></p> <p>Indah Asrin Fulaedzah, Heru Kurnianto Tjahjono, Meika Kurnia Puji Rahayu DA</p>	<p><i>This study is a quantitative study. Data analysis techniques use Structural Equation Modelling (SEM) with the help of AMOS applications</i></p> <p>(Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi AMOS).</p>	<p><i>Self Efficacy (X1), Quality of Work Life (X2), Burnout (Y), Dan Employee Engagement</i> sebagai variabel mediasi (Z)</p>	<p><i>The results showed that the role of employee engagement in mediating the effect of self-efficacy on burnout was significant.</i></p> <p>(Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran keterlibatan karyawan dalam memediasi pengaruh efikasi diri terhadap burnout adalah signifikan)</p>	<p>Penelitian ini tidak menelusuri secara mendalam mengenai dampak dan hubungan secara langsung dari hasil penelitian tersebut terhadap kinerja karyawan.</p>
3	<p>Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja dengan Kecerdasan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis (hypothesis testing). Pengambilan</p>	<p>Burnout (X1), Kecerdasan Emosional (X2), <i>Self-Efficacy</i> (X3), dan Kinerja (Y)</p>	<p>Dari hasil pengujian hipotesis dilakukan, ditemukan bahwa burnout memiliki dampak negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, burnout</p>	<p><i>Self-efficacy</i> adalah persepsi diri sendiri terhadap kecakapan diri dalam menghadapi situasi tertentu. Perlunya penambahan variabel</p>



	<p>Emosional dan Self-Efficacy Sebagai Pemediasi pada Guru SLB di Kota Ternate</p> <p>E-ISSN: 2089-5364 P-ISSN: 2622-8327. Vol. 6. No.2, April 2020</p> <p>Mariyani Hi. Tamrin, Said Hasan, Abdul Rahman Jannang.</p>	<p>data pada penelitian ini dilakukan dengan metode cross sectional. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan bantuan dari aplikasi SPSS</p>		<p>memiliki pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, burnout memiliki pengaruh berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efikasi diri, emosional kecerdasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan kecerdasan emosional dan efikasi diri variabel mampu memediasi efek burnout pada performa</p>	<p>Pengembangan karir sebagai upaya meningkatkan dan memperkuat kepercayaan diri serta keyakinan diri dalam melakukan tindakan yang diharapkan. Dimana seseorang dengan tingkat <i>self-efficacy</i> yang kuat mampu menggunakan upaya terbaiknya dalam menyelesaikan tugas dan hambatan yang berefek pada peningkatan kinerja.</p>
4	<p>Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh <i>Organizational Justice</i> Dan <i>Self Efficacy</i></p> <p>E-ISSN: 2598-6775 P-ISSN: 1907-0896 Business Management Journal Vol.15 (No. 2) : 93 - 106. Th. 2019</p> <p>Lukiyana, Arsinta</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis penelitian menggunakan metode PLS (Partial Least Square) 3.0.</p>	<p>Kemampuan Intelektual (X1), Pengembangan Karir (X2), <i>Organizational Justice</i> (Z1), <i>Self Efficacy</i> (Z2), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>organizational justice</i> mempengaruhi kinerja karyawan, <i>self efficacy</i> mempengaruhi kinerja karyawan, <i>organizational justice</i> tidak mampu memoderasi hubungan kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan, <i>organizational justice</i> mampu memoderasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, <i>self efficacy</i> tidak mampu memoderasi hubungan kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan, <i>self efficacy</i> tidak mampu memoderasi hubungan pengembangan</p>	<p>Posisi penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya adalah adanya 2 variabel moderasi pada variabel <i>organizational justice</i> dan <i>self efficacy</i>. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya kemampuan intelektual dan pengembangan karir melainkan adanya faktor lain yang mempengaruhi seperti <i>burnout</i>.</p>

				karir terhadap kinerja karyawan.	
5	<p>Pengaruh Burnout Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Uin Alauddin Makassar</p> <p>E-ISSN: 2655-4445 P-ISSN: 2337-6767 Volume IX, Nomor 1, Januari - Juni 2020</p> <p>Delfina Gemely, Baharuddin</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode ex-post facto, dilakukan di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.</p> <p>Analisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial (regresi linier sederhana dan berganda).</p>	<p><i>Burnout (X1), self efficacy (X2) dan kinerja (Y).</i></p>	<p>Hasil penelitian melalui analisis regresi sederhana dan berganda diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan burnout terhadap kinerja dosen. Koefisien determinasi diamati pada nilai R Square = 0,161 artinya 16% kinerja dijelaskan oleh burnout dan 84% kinerja dipengaruhi oleh faktor lain. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja dengan nilai t hitung &lt; t tabel (1,574 &lt; 2,056) dan signifikansi 0,127 &gt; 0,05, sehingga H1 ditolak. Koefisien determinasi diidentifikasi pada nilai R Square = 0,081 artinya 8% variabilitas variabel kinerja dijelaskan oleh efikasi diri dan 92% kinerja dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk variabel ketiga terdapat pengaruh positif dan signifikan burnout dan efikasi diri secara kolaboratif terhadap kinerja dosen dengan nilai F hitung &gt; F tabel (3,758 &gt; 3,35) dan signifikansi 0,036 &lt; 0,05, sehingga H1 diterima. Koefisien determinasi terlihat pada nilai R Square = 0,218 artinya 21,8% variabilitas variabel kinerja dijelaskan oleh burnout dan efikasi diri sedangkan 78,2% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja dengan nilai t hitung &lt; t tabel (1,574 &lt; 2,056) dan signifikansi 0,127 &gt; 0,05, Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukrodi, 2018 dengan judul Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Efikasi Diri dan Kinerja. dari hasil analisa dengan menggunakan rumus koefisien korelasi productmoment diperoleh <math>r_{xy} = 0,611</math>. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan cukup kuat antara Efikasi Diri terhadap kinerja Guru.</p>

				adanya adaptasi yang berhasil terhadap tuntutan stres akan mencegah munculnya burnout dalam bekerja. Keberhasilan adaptasi ini mencontohkan adanya efikasi diri yaitu keyakinan yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan.	
6	<p><i>The Relationship Of Perceived Career Development, Work Motivation, And Performance: A Study Among Asn That The Organization Has Changed The Echelon (Hubungan Antara Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Kinerja: Studi Di Kalangan Asn Bahwa Organisasi Telah Mengubah Eselon)</i></p> <p>E-ISSN: 2615-3076 P-ISSN: 2337-1715 Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-</p>	<p><i>This research is a quantitative study with a correlational research design. The analysis was carried out using Mediation Model 4 from Process v4.0 by Andrew Hayes on IBM SPSS version 26.</i></p> <p>(Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Analisis dilakukan dengan menggunakan Mediation Model 4 dari Process v4.0 by Andrew Hayes pada IBM SPSS versi 26).</p>	<p><i>Career Development (Z), Performance (Y), Work Motivation (Me)</i></p>	<p><i>This study shows that work motivation partially mediates the relationship between perceived career development and ASN performance significantly. Furthermore, from the results of this study, government agencies that carry out structural/echelon position equalization can develop programs that can improve the career development perceived by ASN and work motivation to improve ASN performance.</i></p> <p>(Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial memediasi hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kinerja ASN secara signifikan. Selanjutnya dari hasil penelitian ini, instansi pemerintah yang melakukan pemerataan jabatan struktural/eselon dapat mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan pengembangan karir yang dirasakan ASN dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja ASN).</p>	<p>Faktor yang luput dari pengamatan peneliti adalah faktor kejenuhan (Burnout). Tekanan Kerja, lingkungan kerja, tuntutan kerja dan kompleksitas peran ASN dapat menimbulkan efek kelelahan kerja, baik fisik maupun psikologis. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dimas Wahyu Dwi Nugroho, 2019 dengan judul <i>ROLE AMBIGUITY DAN BURNOUT PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL</i> yang menunjukkan bahwa semakin kompleks dan tidak jelas peran yang dimiliki pegawai negeri sipil, semakin tinggi tingkat kelelahan kerja pegawai negeri sipil.</p>

	Journal) : Humanities Vol. 5, No.2, 2022  Luxmaning Hutaki Widiastari, Arum Etikariena				
7	<i>The Effect of Empowerment, Work Environment and Career Development on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in the Government of Aceh – Indonesia.</i> (Pengaruh Pemberdayaan , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Pemerintah Aceh – Indonesia)  E-ISSN: 2615-3076 P-ISSN: 2337-1715	<i>The data analysis method is Structural Equation Modeling (SEM).</i>  (Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM)).		<i>The results showed that employee empowerment, work environment, and employee career development had a significant effect on work motivation and employee performance. In addition, employee empowerment and work motivation have a direct and significant effect on employee performance, and career development and work environment also have a direct effect on performance. Work motivation partially mediates the effect of employee empowerment, work environment, career development on performance. The Aceh Government is expected to improve career development in order to create a conducive work environment to improve the performance of Aceh Government employees.</i>  (Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu,	Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah dengan penyelenggaraan program pelatihan dimana program yang dilaksanakan dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Triasmoko et al., 2014) yang berpengaruh terhadap self-efficacy. Efikasi diri menurut Alwisol (2009:288) “dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi ( <i>performance accomplishment</i> ), pengalaman vikarius ( <i>vicarious experinces</i> ), persuasi sosial ( <i>social persuasion</i> ), dan pembangkitan emosi ( <i>emotional</i>

	<p>Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities Vol. 5, No.2, 2022</p> <p>Em Yusuf Iis, Wahyuddin, Armanu Thoyib, Rico Nur Ilham, Irada Sinta</p>			<p>pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karir dan lingkungan kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja. Motivasi kerja secara parsial memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap kinerja. Pemerintah Aceh diharapkan dapat meningkatkan pengembangan karir guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai Pemerintah Aceh.)</p>	<p><i>physiologicalstates)</i>”</p> <p>· Posisi penelitian ini menggunakan variabel Motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i>, sedangkan bentuk pengembangan penelitian yang dilakukan peneliti nantinya akan menggunakan variabel <i>self-efficacy</i> sebagai variabel <i>intervening</i>.</p>
8	<p><i>The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In PT Jabar Jaya Perkasa.</i> (Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Pt Jabar Jaya Perkasa)</p> <p>International Journal of Business and</p>	<p><i>The data analysis method uses descriptive analysis and quantitative analysis with path analysis.</i></p> <p>(Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan analisis jalur).</p>	<p><i>Career Development (X1), Motivation (X2), Job Satisfaction (X3), Performance (Y)</i></p>	<p><i>The results showed that: 1) there was an influence on career development and motivation on job satisfaction, 2) there was an influence on career development and motivation on employee performance, 3) there was an effect on job satisfaction on employee performance and 4) there was no influence on career development and motivation on performance employees through job satisfaction PT. Jabar Jaya Perkasa. This means that the direct effect is greater than the indirect effect, the variable job satisfaction cannot mediate between motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Jabar Jaya Perkasa.</i></p>	<p>Penelitian ini kurang memperhatikan variabel kinerja pegawai khususnya untuk indikator kuantitas kerja dan mengetahui pekerjaan yang memberikan nilai paling rendah terhadap variabel kinerja pegawai yaitu dengan menggunakan pegawai yang memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja sehingga sangat mendukung pegawai dalam bekerja dan karyawan harus memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja sehingga mendukung pencapaian kinerja</p>

	<p>Social Science Research Vol: 1, Issue: 2 October/2020 <a href="https://ijbssrnet.com/index.php/ijbssr">https://ijbssrnet.com/index.php/ijbssr</a> DOI: 10.47742/ijbssr.v1n2p3</p> <p>Nita Tri Febrianti, Suharto, Wachyudi</p>			<p>(Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja, 2) terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan, 3) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan 4) tidak terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Jabar Jaya Perkasa. Artinya pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jabar Jaya Perkasa.)</p>	<p>karyawan dengan mengikuti pelatihan.</p>
9	<p><i>The Effect Of Intrinsic Motivation And Self Efficacy On Employee Performance Through Work Demand As Intervening Variable.</i> (Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Permintaan Kerja Sebagai Variabel Intervening)</p>	<p><i>(The research is quantitative research. The sampling method used a purposive random sampling technique. The collected data is then analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with Smart PLS software.)</i>  (Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive</p>	<p><i>Motivation (X1), Self Efficacy (X2), Through Work Demand (Y1), Employee Performance (Y2)</i></p>	<p><i>The result of this study shows Intrinsic Motivation has no effect on Work Demand, Self-Efficacy has a strong positive and significant effect on Work Demand, Work Demand has a strong enough, positive and significant effect on Employee Performance, Intrinsic Motivation has a fairly strong positive and significant effect on Employee Performance, and Self-Efficacy has a significant and positive effect on Employee Performance.</i>  (Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap Permintaan Kerja,</p>	<p>Tuntutan Kerja adalah semua aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan upaya dan keterampilan fisik dan psikologis yang berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu. Dalam konteks keselamatan, Tuntutan Kerja mencakup beban kerja yang berlebihan, persaingan, dan kendala situasional seperti peralatan yang buruk atau</p>

	<p>E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771 International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed – International Journal Vol-6, Issue-1, 2022 (IJEBAR)</p> <p>Hendra Wijaya, Andhy Tri Adriyanto</p>	<p>random sampling. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software Smart PLS).</p>		<p>Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Permintaan Kerja, Permintaan Kerja berpengaruh cukup kuat, positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Intrinsik berpengaruh cukup kuat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Self-Efficacy berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan).</p>	<p>risiko dan bahaya yang dirasakan (Crawford et al., 2013). Maka untuk itu peneliti merasa perlu memasukkan kondisi kejenuhan kerja (burnout) sebagai variabel dalam mengukur tingkat kinerja karyawan sebagai bentuk pengembangan dari penelitian sebelumnya.</p>
10	<p><i>School Organization Climate And Emotional Intelligence On Teacher Burnout With Self Efficacy As Intervening Variable To State High Schools' Teachers In Tebing Tinggi, Indonesia.</i> (Iklim Organisasi Sekolah Dan Kecerdasan Emosi Pada kejenuhan Guru Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening</p>	<p><i>Path analysis was used as a data analysis as well as proportional random sampling for sampling techniques</i></p> <p>(Analisis jalur digunakan sebagai analisis data serta proporsional acak sampling untuk teknik sampling)</p>	<p><i>School Organizational Climate (X1), Emotional Intelligence (X2), Self-Efficacy (Z), Teacher Burnout (Y)</i></p>	<p><i>The results showed that the school organizational climate and emotional intelligence had a partially negative and significant effect on teacher burnout. Self-efficacy had a partially positive and insignificant effect on teacher burnout. School organizational and emotional intelligence climate have also direct effects on teacher burnout through self-efficacy.</i></p> <p>(Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi sekolah iklim dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan guru. Efikasi diri berpengaruh positif parsial dan tidak signifikan terhadap guru</p>	<p>Dalam penelitian ini, ditunjukkan bahwa pelatihan, karir, pengembangan atau promosi, dan penghargaan/penghargaan guru di Kota Tebing Tinggi sekolah menengah atas tidak mencukupi. Guru tidak pernah atau jarang mendapatkan pelatihan yang akan membuat mereka merasa bingung dalam memahami sistem pengajaran atau kurikulum dan seterusnya. Jika itu terjadi dalam jangka panjang, guru akan merasa lelah dan juga malas bekerja. Kurangnya penghargaan dan penghargaan juga dapat membuat guru</p>

<p>Pada Guru Sma Negeri Di Tebing Tinggi, Indonesia)</p> <p>ISSN: 2601 - 1972 ISSN-L: 2601 - 1972 European Journal of Human Resource Management Studies Volume 2, Issue 2, 2019</p> <p>Kumala Vera Dewi, Yeni Absah, Muhammad Zarlis</p>			<p>habis terbakar. Iklim organisasi sekolah dan kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh langsung efek pada kelelahan guru melalui efikasi diri).</p>	<p>lelah secara mental. Promosi dan penghargaan tersebut merupakan salah satu stimulus yang dapat membangkitkan semangat guru untuk mengajar. Dengan adanya promosi apresiasi, dan kepastian dalam pengembangan karir mereka akan merasa didukung dan merasa bahwa kinerja mereka dihargai oleh atasan atau sekolah, dengan demikian, hubungan yang baik akan dihasilkan antara atasan (kepala sekolah) dan bawahan (guru).</p>
--	--	--	--	---

### C. Kerangka Konseptual

#### a. Hubungan antara pengembangan karir dan *self-efficacy*

Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir dan *self efficacy*. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan tersebut adalah sebagai berikut: Penelitian yang dilakukan Kaseger (2013) melakukan penelitian tentang pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada PT Matahari Department Store Manado Town Square. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh



signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan *self efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **b. Hubungan antara Burnout dan *self efficacy***

Dalam studi yang dilakukan oleh Sulistyanti Priyatin menunjukkan adanya pengaruh antara self-efficacy dan juga burnout pada perawat bagian rawat inap RSUD Prof. Margono Soetarjo Purwokerto, pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki signifikansi terhadap burnout dengan hasil  $r=0,832$  dengan  $p=0,0000$  ( $p<0,001$ ). Koefisien  $r$  yang negative menunjukkan bahwa individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi maka akan semakin rendah burnout yang dialami. Penelitian lain menemukan adanya hubungan negative yang signifikan antara burnout dan juga self-efficacy pada karyawan bidang pemasaran dengan nilai koefisien korelasinya  $-0,615$  ( $p <0,01$ ) yang menggambarkan bahwa semakin tinggi harga diri yang dimiliki karyawan tersebut akan berpengaruh pada rendahnya burnout yang dialami karyawan tersebut. Dalam penelitian tersebut menemukan hasil bahwa variable harga diri berpengaruh pada variable burnout sebesar 37,8% sedangkan variable yang lainnya berpengaruh pada burnout sebesar 62,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa harga diri yang tinggi akan memberi kontribusi pada penurunan burnout yang dialami karyawan pemasaran tersebut.

#### **c. Hubungan antara Self Efficacy dan Kinerja**

Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir dan kinerja pegawai. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan tersebut adalah sebagai berikut:

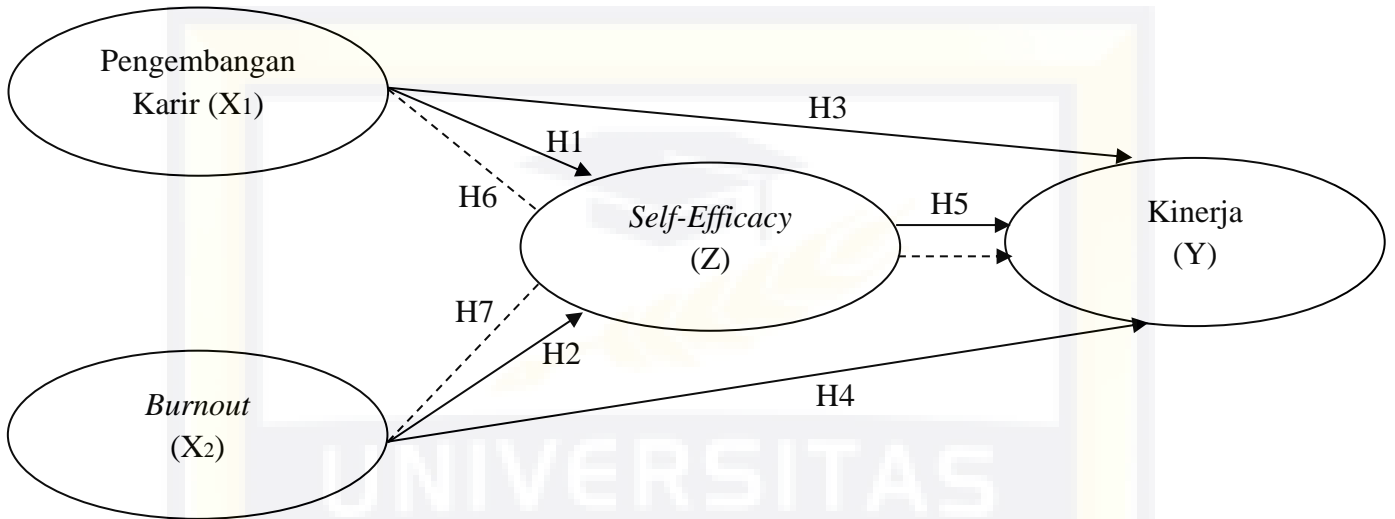
Penelitian yang dilakukan sesuai dengan penelitian dari Dika (2011) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir pegawai terhadap kinerja pegawai di PT Nyonya Meneer Semarang”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan perkembangan suatu organisasi, maka diperlukan usaha-usaha meningkatkan keterampilan dan profesionalisme pegawai dalam memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karir pegawai.

#### **d. Hubungan Antara Burnout dan Kinerja**

Beberapa temuan menunjukkan adanya hubungan antara *burnout* dan kinerja. Penelitian-penelitian yang mengkaji hubungan antara *burnout* dengan kinerja sudah dilakukan oleh Pule K. Jankome, M. Mangoriand dan Ms. Guillermina Ritacco (2013) yang berjudul *The Impact of Stress and Burnout on Employees' Performance at Botswana Power Corporation*. Penelitian tersebut ditujukan kepada 93 pegawai dan hasilnya menunjukkan hubungan negatif. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah *burnout* yang dialami pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka pada penelitian ini dikembangkan kerangka konseptual sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



**Keterangan :**

Ada tiga jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel bebas (independent variable) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1) dan *Burnout* (X2).
2. Variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).
3. Variabel perantara (intervening variable) adalah variabel yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi variabel terikat. Variabel perantara dalam penelitian ini adalah *Self-Efficacy* (Z).
4. ——— : Hubungan Langsung
5. - - - - : Hubungan Tidak Langsung

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. H1 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Self-Efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan
2. H2 : Diduga *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap self-efficacy pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan
3. H3 : Diduga Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan
4. H4 : Diduga *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan
5. H5 : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan
6. H6 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan melalui *self-efficacy* sebagai variabel intervening
7. H7 : Diduga *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan melalui *self-efficacy* sebagai variabel intervening

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang di berikan oleh responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam kuesioner. Penelitian ini untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih (Sofyan Yamin dkk, 2011: 215). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen pengembangan karir terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini adalah Kantor Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu  $\pm$  2 bulan.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah secara keseluruhan yang terdiri atas obyek maupun subjeknya yang memiliki kualitas serta karakteristik yang tentunya dapat diterapkan dalam penelitian ini yang kemudian dapat ditarik sebuah kesimpulannya (Sugiyono, 2014:112). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 80 orang.

Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (Sugiyono, 2014:62) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. ”Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 68), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Dengan metode tersebut sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang sebagai sampel yang bertindak sebagai responden (Sugiyono, 2014).

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

## **2. Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau berupa pernyataan yang ditulis guna mendapatkan informasi dari responden. Kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan yang digunakan oleh penelitian ini demi membantu responden untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat, serta memudahkan peneliti untuk mengalisis datanya terhadap kuesioner yang telah terkumpul nantinya. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bentuk

checklist atau memberikan tanda centang dikolom yang telah disediakan. Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait pengembangan karir dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kinerja pegawai. Kedua kuesioner tersebut diberikan kepada responden yang berada di Kantor Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis dalam bentuk dokumen yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang akan diteliti

## **F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang dapat di terapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013).

Berdasarkan model yang dikembangkan, variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah:

#### **a. Variabel Eksogen (Independen)**

Variabel - variabel eksogen dalam model jalur ialah semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak-anak panah menuju ke arahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran, (Sarwono & Suhayati, 2010).



Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel eksogen adalah pengembangan karir ( $X_1$ ) dan *Burnout* ( $X_2$ ).

b. Variabel Endogen (dependen)

Variabel endogen adalah variabel yang mempunyai anak panah menuju kearah variabel tersebut. Variabel yang mencakup di dalamnya adalah mencakup variabel perantara dan tergantung/terikat. Variabel perantara endogen mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya dan dari arah variabel tersebut dalam suatu model diagram jalur, yang dijadikan variabel perantara adalah *Self-Efficacy* ( $Z$ ), sedangkan variabel tergantung / terikat mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya dan dalam penelitian ini yang dijadikan variabel tergantung/terikat adalah kinerja ( $Y$ ) (Sarwono & Suhayati, 2010).

c. Variabel intervening

Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah *Self-Efficacy* ( $Z$ ).

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan penarikan batasan yang akan menjelaskan ciri-ciri spesifik dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan karier sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan dan dalam hal ini sumber daya manusia berperan penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. (Mathis dan Jackson ,2007:27)	a) Mutasi b) Seleksi c) Penempatan d) Pendidikan e) Pelatihan  (Henry Simamora, 2012:412)
2	<i>Burnout</i> (X2)	Kelelahan yang dialami individu yang disebabkan karena adanya tuntutan yang berlebihan, baik secara fisik, mental atau emosional yang mampu mempengaruhi kinerja (Maslach Burnout Inventory Human Service Survey (MBI-HSS)	a) Kelelahan Fisik b) Kelelahan Emosional c) Kelelahan Mental d) Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri e) Depersonalisasi  Leatz dan Stolar, 1993)
3	<i>Self-efficacy</i> (Z)	Keyakinan individu pada kemampuan diri sendiri dalam usahanya mencapai tujuan . (Bandura A, 1997)	a) Strength b) Generality c) Level  (Bandura A, 1997)

4	Kinerja (Y)	Outcome yang dihasilkan dari pekerjaan atau aktivitas yang telah dilakukan dalam tempo waktu tertentu . (benardin dalam Robbins, Stephen P. (2008))	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemampuan Bekerja  (Robert dan John, 2006:378)
---	-------------	--	--

### G. Metode Analisis Data

Sugiyono (2015) mendefinisikan analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data terkumpul yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan.

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ialah penjabaran atau penggambaran terhadap nilai statistik yang digunakan dalam menganalisis tanpa adanya sebuah kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif adalah berupa tabel tentang perhitungan modus, median, mean, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%).

Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

$n$  = Skor yang diperoleh

$N$  = Skor ideal

% = Persentase

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah menggunakan kuesioner. Sugiyono (2014) menjelaskan, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat 100 pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang cukup efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden.

Kuesioner yang disebarkan berisi pertanyaan mengenai pengembangan karir, *burnout*, *self efficacy* dan kinerja pegawai. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan atau pernyataan ini, menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan skor:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Jawaban setuju diberi skor 4

- c. Jawaban netral diberi skor 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

## **2. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)**

Penelitian ini akan dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan bantuan software PLS (Partial Least Square). Menurut Ghozali (2006), manfaat utama SEM dibandingkan dengan generasi pertama multivariate seperti principal component analysis, factor analysis, discriminant analysis dan multiple regression, SEM memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antar teori dan data. Ghozali (2006) menyatakan bahwa PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi basis varian.

## **3. Partial Least Square (PLS)**

Partial Least Square menurut Ghozali (2006) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsi data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel pun kecil. PLS juga bersifat predictive model tidak sama dengan SEM berbasis kovarian yang umumnya menguji kausalitas/ teori. Dalam uji analisis, Ghozali (dalam Latan, 2015) menyatakan PLS menggunakan dua evaluasi yaitu model pengukuran (outer model) untuk uji validitas dan reliabilitas dan model structural (inner model) yang digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis untuk uji dengan model prediksi).

#### **a. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

Ghozali (2013) mengatakan uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sedangkan uji reliabilitas (Ghozali, 2011) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Penelitian kali ini menggunakan software SmartPLS 3.2.7 dimana uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan model pengukuran (outer model). Uji reliabilitas dalam perhitungan PLS menggunakan pendekatan composite reliability. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu Cronbach's alpha dan Composite reliability. Chin (1995, dalam Jogiyanto, 2011) menyatakan bahwa Cronbach's alpha mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun, composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Salisbury, Chin, Gopal & Newsted, 2002 dalam Jogiyanto, 2011). Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (outer model) dengan menggunakan uji Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability adalah sebagai berikut:

### 1) *Convergent Validity*

*Convergent Validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Pengujian *Convergent Validity* dapat dilihat dari loading factor untuk tiap indikator konstruk. Uji validitas menggunakan *Convergent Validity* dengan loading factor (korelasi antara skor item/ skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut nilainya  $> 0,5$  dianggap signifikan secara partikal (Hair et al, 2006 dalam Jogiyanto, 2011), nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali dan Latan, 2015) atau model memiliki diskriminan yang cukup bila akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Chin, Gopal, & Salinsbury, 1997 dalam Jogiyanto, 2011) dan penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor 0,5 – 0,6 masih dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015).

### 2) *Discriminant Validity*

Menurut Hartono, (2008 dalam Jogiyanto, 2011), *discriminant validity* terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Menurut Ghozali dan Latan (2015), metode menilai *discriminant validity* adalah dengan menguji validitas

discriminant dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus  $> 0,7$ .

### 3) *Composite Reliability*

Dalam PLS- SEM, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat digunakan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang sering disebut Dillon- Goldstein's. Namun menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*underestimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015) meskipun menurut Hair et al (2008, dalam Jogiyanto, 2011) nilai 0,6 masih dapat diterima. Dari hasil evaluasi model pengukuran, maka dapat diringkas *Rule of Thumb* seperti tampak pada Tabel 3.2.



**Tabel 3.2**  
**Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran**  
**(Outer Model)**

<b>Validitas dan Reliabilitas</b>	<b>Parameter</b>	<b>Rule of Thumb</b>
<b>Validitas Convergent</b>	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,7 untuk Confirmatory Research</li> <li>• &gt; 0,60 untuk Exploratory Research</li> </ul>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0,50 Confirmatory Research maupun Exploratory Research
	<i>Communality</i>	> 0,50 Confirmatory Research maupun Exploratory Research
<b>Validitas Discriminant</b>	<i>Cross Loading</i>	> 0,70 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi Antar Konstruk Laten	Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruk Laten
<b>Reliabilitas</b>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,70 untuk Confirmatory Research</li> <li>• &gt; 0,60 masih dapat diterima untuk Exploratory Research</li> </ul>
	<i>composit reliability</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 0,70 untuk Confirmatory Research</li> <li>2. 0,60 masih dapat diterima untuk Exploratory Research</li> </ol>

Sumber: Diadopsi dari Chin (1998), Chin (2010b), Hair et al. (2011), Hair et al. (2012) dalam Ghozali dan Latan (2015)

#### 4) *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model dua jenjang (*second order*) di mana beberapa variabel menggunakan dimensi (indikator konstruk). Dalam PLS, pengujian *second order* konstruk akan melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indikator- indikatornya dan kedua, analisis dilakukan dari konstruk laten ke konstruk dimensinya. Pendekatan untuk menganalisis *second order CFA* (*Confirmatory Factor Analysis*) seperti yang disarankan oleh World (1982) adalah dengan menggunakan *repeated indicators approach* atau disebut juga *hierarchical component model* (Ghozali dan Latan, 2015).

Proses dan tahapan pada pengujian konstruk multidimensional (*second order*) yang bersifat reflektif dalam PLS sama dengan konstruk *unidimensional (first order)*. Pada tahap menggambar model penelitian, seluruh indikator yang ada di dimensi konstruk ditarik semuanya ke konstruk di *higher order*. Jika pada pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity* (proses algoritma) terdapat indikator disalah satu konstruk (apakah indikator yang di *high order* atau yang ada di dimensi konstruk) harus dihapus karena skor loading-nya rendah maka indikator tersebut harus di buang di kedua jenjang (di *higher order* dan di dimensi konstruk) (Jogiyanto, 2011). Pada tahap *bootstrapping*, nilai *table path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator konstruk (dimensi)

terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik  $> 1,96$  (Ghozali dan Latan, 2015).

#### **b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen. Stone-Geisser *Q-square* test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

##### 1) *R-square* (R<sup>2</sup>)

Dalam menilai model struktural dimual dengan melihat *R-square* (R<sup>2</sup>) untuk setiap nilai variabel dependen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-square* (R<sup>2</sup>) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten independen/independen tertentu terhadap variabel laten dependen/dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai *R-square* (R<sup>2</sup>) 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Chin et al. 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015). Hasil dari PLS *R-square* (R<sup>2</sup>) merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali dan Latan, 2015). Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

##### 2) Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh

sampel aslinya untuk melakukan *resampling* kembali. Hair et al (2011) dan Hanseler et al (2009) menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 5000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa literatur (Chin, 2003; 2010a) menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar error estimate PLS (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (two tailed) t-value 1,65 (significance level = 5%) dan 2,58 (significance level = 1%).

Ringkasan dalam pengujian evaluasi model struktural atau pengujian hipotesis ditunjukkan pada table 3.3.

**Tabel 3.3**  
**Ringkasan Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Kriteria	Nilai Minimal
<i>R-Square</i>	0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Chin <i>et al.</i> 1998).
<i>Effect Size</i>	0,02, 0,15 dan 0,35 (kecil, menengah dan besar).
<i>Q<sup>2</sup> predictive relevance</i>	$Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i> dan jika $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i> .

$Q^2$ predictive relevance	0,02, 0,15 dan 0,35 (lemah, moderat dan kuat).
Signifikansi (two tailed)	t-value 1,65 (significance level= 10%), 1,96 (significance level = 5%) dan 2,58 (significance level = 1%).

Sumber: Diadopsi dari Chin (1998), Chin (2010b), Hair et al. (2011), Hair et al. (2012) dalam Ghozali dan Latan (2015).

### 3) Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998, dalam Ghozali dan latan 2015) dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Model pertama, menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan harus signifikan pada t-statistik  $> 1,96$ .
- b. Model kedua, menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik  $> 1,96$ .
- c. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel independen dan mediasi terhadap variabel dependen.

Pada pengujian tahap terakhir, jika pengaruh variabel independen terhadap dependen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen signifikan pada t-statistik  $> 1,96$ , maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Deskripsi Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan**

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan adalah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Lingkungan Hidup, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Awal terbentuknya Organisasi Lingkungan Hidup dibentuk dengan Nomenklatur Biro Lingkungan Hidup, kemudian pada Tahun 1998 terjadi perubahan nomenklatur baru menjadi Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah (BAPEDALDA) Provinsi Sulawesi Selatan, kemudian diubah kembali dengan nama Badan Lingkungan Hidup Daerah (BLHD) Provinsi Sulawesi Selatan pada Tahun 2008 sampai Tahun 2016. Selanjutnya pada tahun 2017 berubah menjadi Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup (DPLH) Provinsi Sulawesi Selatan dibentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 80 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi,

tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan dimana Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup merupakan unsur pendukung Gubernur, dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang lingkungan hidup berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis lingkungan hidup daerah meliputi standarisasi dan pemulihan kualitas lingkungan, ekonomi, sumber daya dan teknologi lingkungan, konservasi sumber daya alam dan pengendalian pencemaran, pengawasan dan penegakan hukum lingkungan;
- b. Pengorganisasian penyusun perencanaan lingkungan hidup daerah meliputi standarisasi dan pemulihan kualitas lingkungan, ekonomi, sumber daya, dan teknologi lingkungan, konservasi sumber daya alam dan pengendalian pencemaran, pengawasan dan penegakan hukum lingkungan;
- c. Pembinaan dan penyelenggaraan tugas dibidang lingkungan hidup daerah meliputi standarisasi dan pemulihan kualitas lingkungan, ekonomi, sumber daya dan teknologi lingkungan, konservasi

sumberdaya alam dan pengendalian pencemaran, pengawasan dan penegakan hukum lingkungan;

d. Penyelenggaraan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

**b. Visi Dan Misi Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan**

Visi Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut;

**VISI**

"Sulawesi Selatan Sebagai Pilar Nasional dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup"

Adapun misi dari Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut;

**MISI**

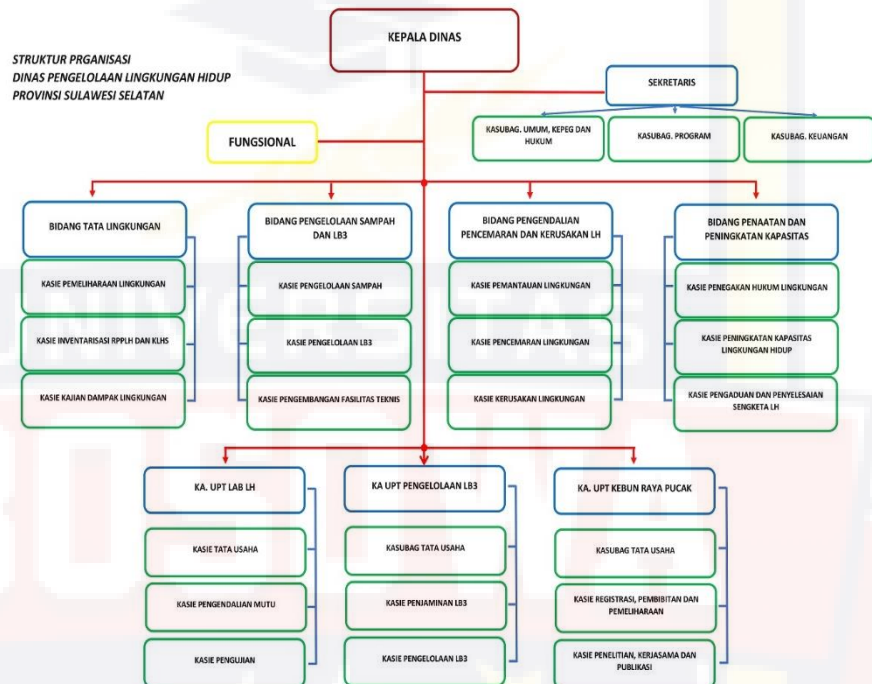
- a. Meningkatkan penanganan dampak lingkungan hidup dari pembangunan dan aktivitas sehari-hari masyarakat;
- b. Meningkatkan perlindungan dan konservasi sumber daya alam dan lingkungan hidup;
- c. Meningkatkan kapasitas pemangku kepentingan dalam pengelolaan lingkungan hidup;
- d. Terwujudnya penegakan hukum dan regulasi lingkungan hidup.



**c. Struktur Organisasi Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan**

Susunan Organisasi Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi

Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan

Susunan Organisasi Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi

Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas ;
- b. Sekretariat Dinas;

Sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan Dinas.

Sekretariat membawahi :

- 1) Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum
- 2) Sub Bagian Keuangan
- 3) Sub Bagian Program

c. Bidang Tata Lingkungan

Bidang Tata Lingkungan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis tata lingkungan. membawahi :

- 1) Seksi Inventarisasi Rencana Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis;
- 2) Seksi Kajian Dampak Lingkungan; dan
- 3) Seksi Pemeliharaan Lingkungan Hidup.

d. Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun

Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis pengelolaan sampah dan limbah bahan berbahaya dan beracun. Membawahi:

- 1) Seksi Pengelolaan Sampah;
- 2) Seksi Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun; dan
- 3) Seksi Pengembangan Fasilitas Teknis.

e. Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup

Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup, membawahi :

- 1) Seksi Pemantauan Lingkungan;
- 2) Seksi Pencemaran Lingkungan; dan
- 3) Seksi Kerusakan Lingkungan.

f. Bidang Penataan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup

Bidang Penataan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis penataan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup, meliputi:

- 1) Seksi Pengaduan Dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan;
- 2) Seksi Penegakan Hukum Lingkungan; dan
- 3) Seksi Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup.
- 4)

g. Jabatan Fungsional.

Telah terdapat kelompok jabatan fungsional Pengawas Lingkungan Hidup Daerah (PPLHD) yang menampung personil

dengan keahlian khusus dalam hal pengawasan dan pengendalian kerusakan dan pencemaran lingkungan.

Selain Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 80 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan juga ditunjang dengan Peraturan Gubernur Nomor 66 Tahun 2017.

Dalam rangka pelaksanaan tugas teknis operasional dan teknis penunjang tertentu pada Dinas pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan maka dibentuk Unit Pelaksana Teknis sebagai berikut :

1. UPT Laboratorium Lingkungan membawahi :
  - a. Seksi Administrasi Laboratorium LH
  - b. Seksi Pelayanan dan Pengujian Laboratorium LH
  - c. Seksi Tata Usaha
2. UPT Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun membawahi:
  - a. Seksi Pengelolaan Limbah B3
  - b. Seksi Penjaminan Limbah B3
  - c. Seksi Tata Usaha
3. UPT kebun Raya Pucak membawahi :
  - a. Seksi Registrasi, Pembibitan, dan Pemeliharaan Koleksi
  - b. Seksi Penelitian, Kerja Sama, dan Publikasi, dan

c. Seksi Tata Usaha

d. **Data Kepegawaian Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi**

**Sulawesi Selatan**

Pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulsel terhitung sampai dengan 31 Desember 2022 berjumlah 80 pegawai, dengan rincian 48 pegawai laki-laki dan 32 pegawai perempuan. Adapun jumlah pegawai DPLH Provinsi Sulsel untuk setiap bagian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup**  
**Provinsi Sulawesi Selatan**

No	Uraian	Tahun 2022
1	Sekretariat	18
2	Bidang Tata Lingkungan	6
3	Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun	6
4	Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup	6
5	Bidang Pnaatan dan Peningkatan kapasitas Lingkungan Hidup	7
6	Unit Pelaksana Teknis Dinas Laboratorium LH	7

7	Unit Pelaksana Teknis Dinas Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun	7
8	Unit Pelaksana Teknis Kebun Raya Pucak	2
9	Fungsional Pengawas Lingkungan Hidup	9
10	Fungsional Pengendali Dampak Lingkungan	8
11	Fungsional Perencana	2
12	Fungsional Arsiparis	2
<b>Jumlah</b>		<b>80 Orang</b>

Sumber: DPLH Provinsi Sulawesi Selatan, diolah 2022

Adapun jumlah pegawai DPLH Provinsi Sulsel dilihat dari pendidikannya sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup**  
**Provinsi Sulawesi Selatan Berdasarkan Pendidikan**

No.	Uraian	Tahun 2022
1	Pendidikan (S3)	2
2	Pendidikan Pasca Sarjana (S2)	12
3	Pendidikan Sarjana (S1)	54
4	Pendidikan Diploma (D3)	3
5	Pendidikan SLTA	9
<b>Jumlah</b>		<b>80 Orang</b>

Sumber: DPLH Provinsi Sulawesi Selatan, di olah 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa kualifikasi pendidikan pegawai di DPLH Provinsi Sulsel adalah Sarjana (S1), sehingga dari sisi pendidikan sudah cukup memadai untuk melaksanakan kegiatan pengelolaan lingkungan hidup. Akan tetapi sarjana yang ada tersebut pada umumnya tidak spesifik ilmu lingkungan, basic science atau teknis.

Untuk itu terus dilakukan peningkatan kapasitas SDM yang ada dengan mengikutsertakan sejumlah pegawai dalam diklat-diklat teknis lingkungan seperti kursus AMDAL, Audit Lingkungan, Pengendalian Pencemaran Air, Pengendalian Pencemaran Udara, Pengelolaan Limbah B3, PPNS, dan PPLH. Selain itu juga telah diikuti pegawai DPLH dalam diklat-diklat khusus yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan di DPLH Provinsi Sulawesi Selatan seperti Diklat Pengelolaan Barang, Diklat Pengadaan Barang dan Jasa, Diklat Protokoler dan Kehumasan, Diklat Pengelolaan Keuangan, Pelatihan Implementasi ISO 9001:2008 dan ISO 17025:2008, OHSAS 18001:2007 dan ISO 14001:2015, pengambilan sampel air dan udara, pemantauan dan pengujian kualitas air dan udara, pengujian kualitas tanah, chemical safety and security training untuk seluruh personil di UPTD Laboratorium Lingkungan Hidup.

Sementara berdasarkan kualifikasi pendidikan tersebut, pegawai yang menduduki jabatan sebagai Kepala Instansi, Sekretaris, Kepala

Bidang/Ka Sub-bidang, Ka Subbagian, rata-rata memiliki pendidikan S1 dan S2. Kondisi tersebut dilihat dari kualitasnya sudah cukup memadai.

Adapun peta jabatan pejabat berdasarkan eselonisasi dan jabatan fungsional DPLH Provinsi Sulsel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Jumlah Pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup**  
**Provinsi Sulawesi Selatan Berdasarkan Pendidikan**

No	Uraian	Jumlah
1	Eselon II	1
2	Eselon III	7
3	Eselon IV	17
4	Jabatan Fungsional Umum	34
5	Jabatan Fungsional Pengawas Lingkungan Hidup	10
6	Jabatan Fungsional Pengendali Dampak Lingkungan	7
7	Jabatan Fungsional Perencana	2
8	Jabatan Fungsional Arsiparis	2
<b>Jumlah</b>		<b>80 Orang</b>

Sumber: DPLH Provinsi Sulawesi Selatan, di olah 2022

Berdasarkan Peta Jabatan pada DPLH tahun 2020 dapat diuraikan bahwa untuk kelas jabatan Eselon II diisi oleh 1 orang, Eselon III sebanyak 7 orang, Eselon IV sebanyak 17 orang, Jabatan Fungsional Umum/Staf sebanyak 34 orang dan Jabatan Fungsional sebanyak 21 orang.



## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 80 orang. Karakteristik responden ini meliputi identitas diri pegawai negeri sipil yang meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan. Hasil analisis dari hal-hal tersebut akan disajikan dalam tabel-tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki Laki	48	60%
Perempuan	32	40%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer, diolah (2022)*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebesar 60% dan yang berjenis kelamin wanita sebesar 40%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden pria lebih banyak dibandingkan pegawai wanita.

**Tabel 4.5**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<25	3	3,75%
26-35	33	41,25%
36-45	25	31,25%
>45	19	23,75%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer, diolah (2022)*

Berdasarkan tabel usia responden di atas menunjukkan bahwa sebagian responden berusia di bawah 25 Tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 3,75%. Kemudian disusul oleh responden yang berusia 26-35 Tahun sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 41,25% , sedangkan responden yang berusia 36-45 Tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 31,25% dan responden >45 sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 23,75%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berusia 26-35 Tahun.

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase(%)</b>
SMA atau sederajat	9	11,25%
Diploma	3	3,75%
D4/S1	54	68,75%
S2	12	15%
S3	2	1,25%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer, diolah (2022)*

Tabel di atas menunjukkan pendidikan terakhir yang dimiliki responden. Pendidikan terakhir responden yaitu SMA atau sederajat sebanyak 9 orang atau sebesar 11,25%, Diploma sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 3,75%, D4/S1 sebanyak 55 orang atau sebesar 68,75%, S2 sebanyak 12 orang atau persentase sebesar 15%, dan S3 sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,25%. Dari data tersebut dapat

disimpulkan bahwa responden terbanyak didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir D4/S1.

**Tabel 4.7**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase(%)</b>
<5 Tahun	8	10%
6-10 Tahun	21	26,25%
11-15 Tahun	27	33,75%
>15 Tahun	24	30%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer, diolah (2022)*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja di bawah dari 5 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 10% , masa kerja 6-10 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 26,25% . Kemudian disusul responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 33,75%, dan masa kerja masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang mendominasi penelitian ini adalah responden dengan masa kerja 11-15 Tahun.

### **3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam mengumpulkan dan menyajikan data agar mudah dipahami, salah satu cara dari bagian statistik adalah menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor jawaban masing-masing pernyataan untuk setiap variabel yang diteliti. Dari skor

jawaban dapat diperoleh nilai rata-rata yang akan dikategorikan ke dalam beberapa kelompok. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari: (1) Variabel Eksogen (*Independen*), yaitu yang terdiri dari pengembangan karir dan *Burnout*; (2) Variabel Endogen (*Dependen*), yaitu kinerja; dan (3) Variabel perantara (*intervening variable*), yaitu *Self efficacy*.

Pengukuran pada variabel-variabel tersebut diukur dengan skor terendah 1 (sangat tidak setuju/sangat tidak puas) dan skor tertinggi adalah 5 (sangat setuju/sangat puas). Sehingga dalam penentuan intervalnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Nilai Maksimal-Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kelas}) \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, maka skala distribusi kriteria pendapat adalah sebagai berikut:

Sangat rendah	: 1,00 – 1,80
Rendah	: 1,81 – 2,61
Sedang	: 2,62 – 3,42
Tinggi	: 3,43 – 4,23
Sangat tinggi	: 4,24 – 5,00

### **1. Analisis Deskripsi Variabel Pengembangan Karir**

Variabel Pengembangan Karir (X1) terdiri dari 7 item pertanyaan. Adapun deskripsi tanggapan responden terkait dengan variabel pengembangan karir pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Variabel Pengembangan Karir**

Kode	Pertanyaan	Frekuensi					Total Skor	Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
X1.1	Aturan dalam kantor dapat berdampak positif terhadap perkembangan karir saya	0	7	16	38	19	309	3.86	Tinggi
X1.2	Menurut saya atasan telah memberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan pelatihan	0	7	15	37	21	312	3.90	Tinggi
X1.3	Saya dapat mengaplikasikan hasil dari kegiatan pelatihan yang baik	0	3	8	52	17	323	4.03	Tinggi
X1.4	Menurut saya loyalitas terhadap organisasi menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir	0	4	5	52	19	326	4.07	Tinggi
X1.5	Menurut saya minat dan kemampuan pegawai menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir	0	0	13	52	15	322	4.02	Tinggi
X1.6	Kebijakan yang diambil oleh atasan dapat membantu perkembangan karir saya	0	1	6	60	13	325	4.06	Tinggi
X1.7	Penempatan kerja saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	0	2	13	50	15	318	3.97	Tinggi
<b>Rata-rata Variabel Pengembangan karir</b>								3.99	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat deskripsi jawaban-jawaban responden dalam mengisi kuesioner variabel pengembangan karir. Dapat diketahui bahwa rata – rata skor tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir berada pada 3,99 yang berarti tinggi sebab berada pada rentang nilai 3,4 – 4,1. Item pertanyaan dari tabel 4.4 pada X1.4 memberikan persepsi tertinggi ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 4.07 yang diartikan bahwa loyalitas menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir dimana Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan telah memiliki kesadaran akan kewajiban untuk menggunakan semua fasilitas, kemampuan serta sumber daya yang dimilikinya demi kemajuan organisasinya.

## **2. Analisis Deskripsi Variabel Burnout**

Variabel *Burnout* (X2) terdiri dari 8 item pertanyaan. Adapun deskripsi tanggapan responden terkait dengan variabel *Burnout* pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Variabel *Burnout***

Kode	Pertanyaan	Frekuensi					Total Skor	Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
X2.1	Saya merasa pekerjaan ini menguras emosi	12	34	23	8	3	196	2.45	Rendah
X2.2	Saya merasa pekerjaan ini membuat lelah secara fisik dan emosi	18	31	23	6	2	183	2.29	Rendah
X2.3	Saya merasa frustrasi melakukan pekerjaan ini	13	44	17	4	2	178	2.23	Rendah
X2.4	Setiap pagi saya merasa lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja	17	37	17	6	3	181	2.26	Rendah
X2.5	Saya tidak peduli apa yang terjadi dengan rekan kerja saya	21	41	8	7	3	169	2.11	Rendah
X2.6	Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan	9	38	24	4	5	198	2.47	Rendah
X2.7	Saya kurang bersemangat meskipun saya dekat dengan rekan kerja saya	19	25	25	8	3	191	2.38	Rendah
X2.8	Saya tidak mampu mengendalikan emosi dengan tenang saat bekerja	18	28	22	7	5	192	2.41	Rendah
<b>Rata-rata Variabel <i>Burnout</i></b>								2.32	Rendah

Sumber: Data primer, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat deskripsi jawaban-jawaban responden dalam mengisi kuesioner variabel *burnout*. Dapat diketahui bahwa rata – rata skor tanggapan responden terhadap variabel *burnout* berada pada 2,32 yang berarti rendah sebab berada pada rentang nilai 3,4 – 4,1. Hal ini memberikan persepsi bahwa kelelahan yang disebabkan karena adanya tuntutan kerja yang berlebihan, baik secara fisik, mental atau emosional yang dialami oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan tergolong rendah.

### 3. Analisis Deskripsi Variabel *Self-Efficacy*

Variabel *self efficacy* (Z) sebagai variabel intervening terdiri dari 6 item pertanyaan. Adapun deskripsi tanggapan responden terkait dengan variabel *self efficacy* pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Variabel *Self efficacy***

Kode	Pertanyaan	Frekuensi					Total Skor	Mean	Ket
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
Z.1	Saya merasa yakin dan berusaha untuk dapat mengatasi tugas yang sulit	4	3	9	47	17	310	3.87	Tinggi
Z.2	Saya menjadikan pengalaman kehidupan	2	2	5	57	14	319	3.98	Tinggi



	sebagai jalan mencapai kesuksesan.								
Z.3	Saya dapat mengatasi segala situasi dengan efektif	3	6	12	48	11	298	3.72	Tinggi
Z.4	Saya selalu mencoba tantangan baru	4	6	7	45	18	307	3.84	Tinggi
Z.5	Saya memiliki komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan	2	2	1	48	27	336	4.20	Tinggi
Z.6	Saya selalu memotivasi diri sendiri untuk dapat mengembangkan diri	3	1	6	53	17	320	4.00	Tinggi
<b>Rata-rata Variabel <i>Self efficacy</i></b>								3.94	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 terlihat deskripsi jawaban responden dalam mengisi kuesioner variabel *self efficacy*. Dapat diketahui bahwa rata – rata skor tanggapan responden terhadap variabel *self efficacy* berada pada 3,94 yang berarti tinggi sebab berada pada rentang nilai 3,4 – 4,1. Item pertanyaan dari tabel 4.6 pada Z.5 memberikan persepsi tertinggi ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 4.20. Hal ini memberikan persepsi bahwa secara keseluruhan pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kemampuan kepercayaan diri dan komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan.

#### 4. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja (Y) terdiri dari 8 item pertanyaan. Adapun deskripsi tanggapan responden terkait dengan variabel kinerja pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Deskripsi Variabel Kinerja**

Kode	Pertanyaan	Frekuensi					Total Skor	Mean	Ket
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
Y.1	Saya mengutamakan ketelitian untuk pekerjaan yang baik	0	7	8	20	45	343	4.28	Tinggi
Y.2	Saya bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan yang diberikan	2	1	6	46	24	329	4.11	Tinggi
Y.3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan jumlah yang ditargetkan	0	7	13	36	24	317	3.96	Tinggi
Y.4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saat diperbantukan di unit lain	4	8	8	28	32	316	3.95	Tinggi
Y.5	Saya selalu berfikir cepat, cermat dalam memecahkan masalah pekerjaan	2	3	5	33	37	340	4.25	Tinggi
Y.6	Saya memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan	2	5	14	28	31	321	4.01	Tinggi

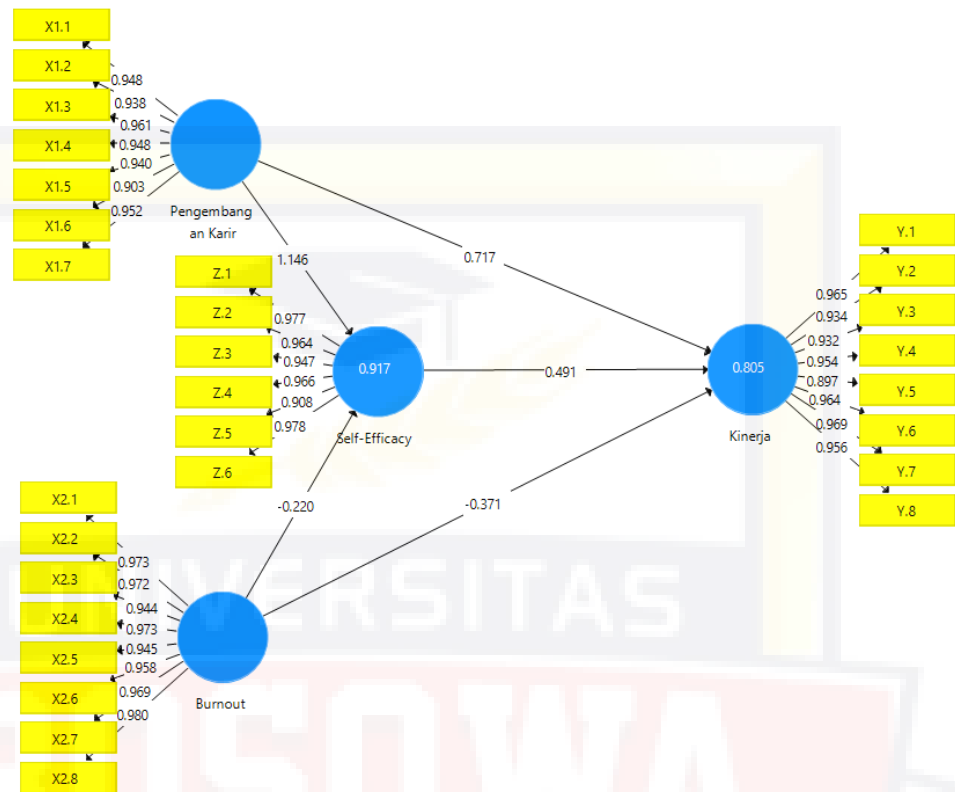
Y.7	Saya punya inisiatif untuk bekerja dengan benar tanpa harus diberitahu	2	4	4	33	37	339	4.23	Tinggi
Y.8	Saya mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif	2	5	3	46	24	325	4.06	Tinggi
<b>Rata-rata Variabel Kinerja</b>								4.11	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat deskripsi jawaban-jawaban responden dalam mengisi kuesioner variabel kinerja. Dapat diketahui bahwa rata – rata skor tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir berada pada 4,11 yang berarti tinggi sebab berada pada rentang nilai 3,4 – 4,1. Item pertanyaan dari tabel 4.7 pada Y.1 memberikan persepsi tertinggi ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 4.28 yang diartikan bahwa Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan telah memiliki kualitas kerja yang baik dan efektifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 4. Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

*Outer model* digunakan untuk mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laten nya. Dalam menguji model pengukuran (*outer model*) perlu dilakukan adanya uji validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang digunakan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS. Adapun *outer model* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji *Outer Model* menggunakan Smart-PLS 3

Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel eksogen serta endogen di antara indikator pada tiap variabel dengan variabel penelitian serta hubungan antar variabel Burnout pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam evaluasi model pengukuran (*outer model*) terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yakni:

### 1. *Loading Factor*

*Loading factor* merupakan bagian dari *convergent validity*. Uji *convergent validity* akan terpenuhi apabila nilai *loading factor* pada masing– masing indikator > 0.7. Berikut adalah hasil uji *convergent validity* seluruh indikator pada penelitian yang dilakukan:

**Tabel 4.12**  
**Nilai Hasil Uji *Loading Factor***

<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Validitas</b>
X1.1	0.948	0.7	Valid
X1.2	0.938	0.7	Valid
X1.3	0.961	0.7	Valid
X1.4	0.948	0.7	Valid
X1.5	0.940	0.7	Valid
X1.6	0.903	0.7	Valid
X1.7	0.952	0.7	Valid
X2.1	0.973	0.7	Valid
X2.2	0.972	0.7	Valid
X2.3	0.944	0.7	Valid
X2.4	0.973	0.7	Valid
X2.5	0.945	0.7	Valid
X2.6	0.958	0.7	Valid
X2.7	0.969	0.7	Valid
X2.8	0.980	0.7	Valid
Z1	0.977	0.7	Valid
Z2	0.964	0.7	Valid
Z3	0.947	0.7	Valid
Z4	0.966	0.7	Valid
Z5	0.908	0.7	Valid

Z6	0.978	0.7	Valid
Y1	0.965	0.7	Valid
Y2	0.934	0.7	Valid
Y3	0.932	0.7	Valid
Y4	0.954	0.7	Valid
Y5	0.897	0.7	Valid
Y6	0.964	0.7	Valid
Y7	0.969	0.7	Valid
Y8	0.956	0.7	Valid

Sumber: Data primer, diolah menggunakan Smart-PLS 3 (2022)

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa seluruh indikator yang digunakan valid karena memiliki nilai *loading factor*  $>0.7$ . Oleh karena itu, seluruh indikator yang digunakan pada penelitian ini telah memenuhi syarat *convergent validity*. Indikator tertinggi pada variabel pengembangan karir adalah Indikator X1.4 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.961 sedangkan indikator X1.6 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.903 menjadi indikator terendah pada variabel pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa indikator XI.4 memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya pada variabel pengembangan karir. Dominasi indikator tersebut dapat memberikan gambaran bahwa pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pengelolaan Lingkungan

Hidup Provinsi Sulawesi Selatan sadar bahwa bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam kantor tersebut dan melaksanakan perintah atasan sebagai bentuk loyalitas pada organisasi.

Selain itu Indikator X2.8 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.980 menjadi indikator yang paling dominan diantara indikator-indikator lainnya pada variabel burnout. Hal ini menunjukkan bahwa indikator X2.8 memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya pada variabel burnout. Sehingga dapat dijelaskan bahwa secara menyeluruh bahwa Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan telah mampu mengendalikan emosi dengan tenang saat bekerja baik secara fisik, mental atau emosional.

Pada variabel *Self Efficacy*, indikator Z6 menjadi indikator tertinggi dengan nilai *loading factor* sebesar 0.978 dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Z6 memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya pada variabel *Self Efficacy*. *Self efficacy* sendiri dapat diartikan sebagai kepercayaan atau keyakinan diri yang dimiliki oleh individu akan mempengaruhi dalam menentukan sebuah

tindakan atau keputusan. Dimana tindakan tersebut dilakukan untuk mencapai suatu tujuan atau beberapa hal ataupun kemungkinan-kemungkinan yang akan hadir di masa depan. Persepsi pada indikator Z6 berdasarkan hasil pengujian *loading factor* menjelaskan pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan telah sadar dan mampu memotivasi diri mereka sendiri untuk dapat mengembangkan diri. Dorongan internal tersebut tidak hanya berasal dari dalam diri masing-masing individu, melainkan juga datang dari luar diri atau orang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen SDM pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan telah tepat dalam mengoordinasikan dan menggerakkan para pegawai ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Indikator tertinggi pada variabel kinerja adalah Indikator Y7 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.969 sedangkan indikator Y5 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.897 menjadi indikator terendah. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Y7 memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya pada variabel Kinerja. Dominasi indikator tersebut dapat memberikan gambaran bahwa secara keseluruhan pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan punya inisiatif untuk bekerja dengan benar tanpa harus diberitahu.



## 2. *Composite Reliability*

Selain uji validitas, dilakukan pula uji reliabilitas pada setiap variabel yang ada pada penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha* yang terdapat pada masing-masing variabel. Nilai yang harus terpenuhi agar setiap variabel dinyatakan reliabel adalah  $> 0,7$  untuk nilai *composite reliability* dan  $> 0,7$  untuk nilai *Cronbach alpha*.

*Composite reliability* digunakan sebagai alat untuk mengidentifikasi terhadap seluruh variabel penelitian yang mempunyai tingkat konsistensi dan memadai dalam mengukur variabel konstruk.

**Tabel 4.13**  
**Nilai Hasil Uji *Composite Reliability***

Variabel	Composite Realibility	Nilai Kritis	Hasil Uji
Pengembangan Karir (X1)	0.982	0.7	Realibel
<i>Burnout</i> (X2)	0.991	0.7	Realibel
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0.985	0.7	Realibel
Kinerja (Y)	0.986	0.7	Realibel

Sumber: Data primer, diolah menggunakan Smart-PLS 3 (2022)

Berdasarkan dari Tabel 4.13 disetiap variabel Pengembangan Karir, *Burnout*, *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai secara keseluruhan mempunyai nilai *composite reliability*  $> 0.7$ , sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hasil dari pengujian *composite reliability* yang sudah dilakukan

tentunya perlu didukung dengan pengujian *cronbach alpha* untuk menentukan variabel yang digunakan reliabel sepenuhnya atau tidak.

*Cronbach Alpha* digunakan sebagai bentuk pengujian untuk memperkuat hasil yang telah di uji pada *composite reliability*, sehingga nantinya variabel penelitian akan dinyatakan reliabel sepenuhnya atau tidak tergantung pengujian pada *cronbach alpha*.

**Tabel 4.14**  
**Nilai Hasil Uji Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Hasil Uji
Pengembangan Karir (X1)	0.979	0.7	Reliabel
Burnout (X2)	0.989	0.7	Reliabel
Self Efficacy (Z)	0.982	0.7	Reliabel
Kinerja (Y)	0.983	0.7	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah menggunakan Smart-PLS 3 (2022)

Berdasarkan dari Tabel 4.14 di setiap variabel Pengembangan Karir, *Burnout*, *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai secara keseluruhan mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang artinya variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria dari *composite reliability* dengan didukung dari pengujian *cronbach alpha* dan dinyatakan seluruh variabel adalah reliabel.

### 3. Average Variance Extracted (AVE)

Selain itu uji validitas konvergen dapat juga dilakukan dengan melihat nilai AVE. Indikator dikatakan Valid apabila nilai AVE >

0.5. AVE (*Average Variance Extracted*) digunakan sebagai bentuk pengujian untuk mendukung atas dilakukannya uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) yang akan dilakukan s, sehingga nantinya uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) akan dinyatakan sepenuhnya valid jika sudah melalui pengujian AVE (*Average Variance Extracted*).

**Tabel 4.15**

**Nilai Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)**

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Validitas
Pengembangan Karir (X1)	0.930	0.5	Valid
<i>Burnout</i> (X2)	0.887	0.5	Valid
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0.916	0.5	Valid
Kinerja (Y)	0.896	0.5	Valid

Sumber: Data primer, diolah menggunakan Smart-PLS 3 (2022)

Berdasarkan dari Tabel 4.15 disetiap Variabel Pengembangan Karir, *Burnout*, *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai secara keseluruhan mempunyai nilai AVE > 0,5, sehingga variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan memenuhi kriteria validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan didukung oleh pengujian AVE (*Average Variance Extracted*).

#### 4. *Cross Loading*

Selain itu, indikator yang digunakan dinyatakan valid pada uji *discriminant validity* apabila nilai *cross loading factor* yang dimiliki

merupakan nilai tertinggi kepada variabel yang dituju dibandingkan dengan *cross loading factor* kepada variabel lainnya.

**Tabel 4.16**  
**Nilai Hasil Uji *Cross Loading***

Indikator/Variabel	Pengembangan Karir (X1)	<i>Burnout</i> (X2)	Kinerja (Y)	<i>Self Efficacy</i> (Z)	Validitas
X1.1	0,948	0,860	0,833	0,887	Valid
X1.2	0,938	0,859	0,822	0,883	Valid
X1.3	0,961	0,812	0,823	0,938	Valid
X1.4	0,948	0,788	0,807	0,954	Valid
X1.5	0,940	0,866	0,771	0,850	Valid
X1.6	0,903	0,782	0,766	0,866	Valid
X1.7	0,952	0,851	0,824	0,892	Valid
X2.1	0,866	0,973	0,620	0,786	Valid
X2.2	0,833	0,972	0,622	0,756	Valid
X2.3	0,865	0,944	0,654	0,772	Valid
X2.4	0,851	0,973	0,638	0,763	Valid
X2.5	0,857	0,945	0,655	0,734	Valid
X2.6	0,839	0,958	0,596	0,771	Valid
X2.7	0,840	0,969	0,610	0,757	Valid
X2.8	0,852	0,980	0,612	0,760	Valid
Y.1	0,845	0,608	0,965	0,880	Valid
Y.2	0,741	0,551	0,934	0,796	Valid
Y.3	0,838	0,711	0,932	0,818	Valid
Y.4	0,824	0,656	0,954	0,837	Valid
Y.5	0,787	0,560	0,897	0,801	Valid
Y.6	0,827	0,652	0,964	0,824	Valid
Y.7	0,849	0,611	0,969	0,877	Valid
Y.8	0,772	0,570	0,956	0,823	Valid
Z.1	0,957	0,792	0,884	0,977	Valid
Z.2	0,894	0,701	0,833	0,964	Valid
Z.3	0,916	0,815	0,891	0,947	Valid
Z.4	0,952	0,812	0,887	0,966	Valid
Z.5	0,815	0,687	0,701	0,908	Valid
Z.6	0,919	0,725	0,837	0,978	Valid

Sumber: Data primer, diolah menggunakan Smart-PLS 3 (2022)

Berdasarkan pada Tabel 4.16, nilai *cross loading* pada masing-masing item memiliki nilai lebih besar saat dihubungkan dengan *cross loading* ke konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah tepat untuk menjelaskan konstruk variabel masing-masing dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item adalah valid.

## 5. Hasil Uji Model Struktural (*inner Model*)

Uji *inner model* dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan  $R^2$  dari model penelitian yang dilakukan. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai  $R^2$  pada variabel laten endogen dan nilai  $t_{hitung}$  pada setiap variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dari hasil *bootstrapping*.

### 1. R-Square ( $R^2$ )

Dalam penelitian ini dilakukan uji R-Square ( $R^2$ ), yang dimana semakin tinggi nilai  $R^2$  maka dibuktikan semakin baik dengan data. Hasil  $R^2$  untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model kuat, moderat, atau lemah.

**Tabel 4.17**  
Nilai Hasil Uji R-Square ( $R^2$ )

Variabel	R-Square ( $R^2$ )	R-Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.805	0.798
Self Efficacy (Z)	0.917	0.915

Sumber: Data primer, diolah menggunakan Smart-PLS 3 (2022)

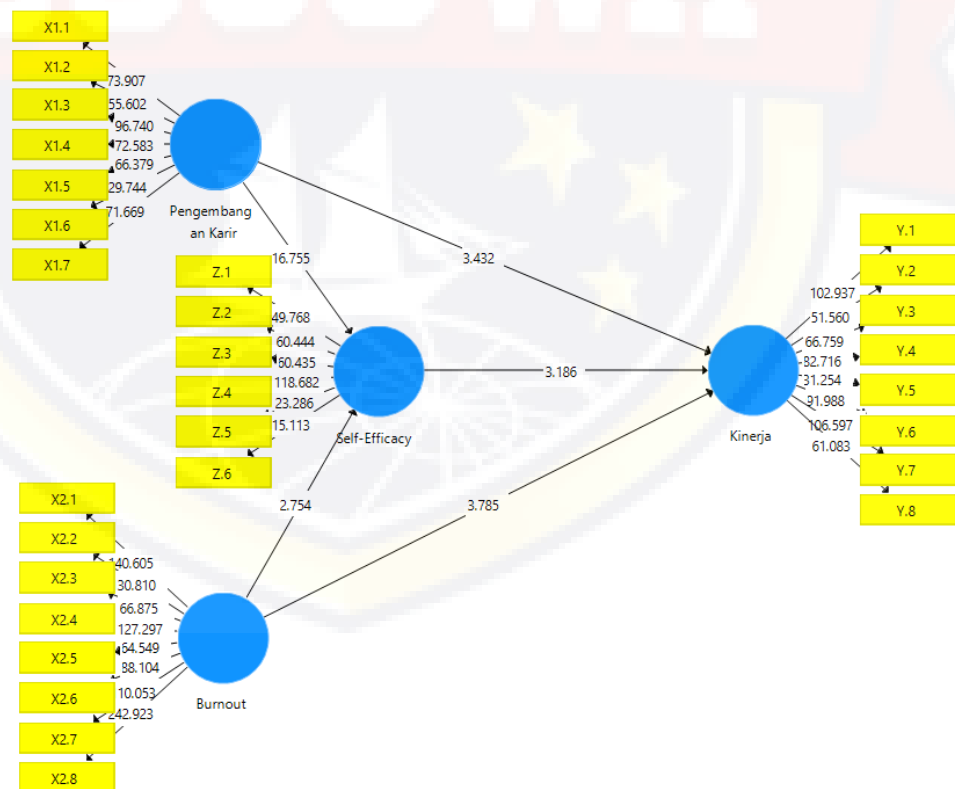
Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat disimpulkan bahwa variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan

karir, *burnout* dan variabel *self efficacy* sebesar 80,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini.

Sedangkan variasi variabel *self efficacy* pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan *burnout* sebesar 91,7% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini.

## 2. Uji Hipotesis

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, *t statistik* dan *P values*. Dalam metode *bootstrapping* pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) *t-value* adalah 1,96 (*significance level* = 5%) dengan ketentuan nilai *t statistic* harus lebih besar dari 1,96.



Gambar 4.3 Hasil Uji *inner model* menggunakan Smart-PLS 3

**Tabel 4.18**

**Nilai Hasil Uji Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Pengaruh Variabel</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
H1	X1 → Z	1.146	1.139	0.068	16.755	0.000
H2	X2 → Z	-0.220	-0.209	0.080	2.754	0.006
H3	X1 → Y	0.717	0.724	0.209	3.432	0.001
H4	X2 → Y	-0.371	-0.390	0.098	3.785	0.000
H5	Z → Y	0.491	0.497	0.154	3.186	0.002
H6	X1 → Z → Y	0.562	0.562	0.158	3.552	0.000
H7	X2 → Z → Y	-0.108	0.097	0.044	2.466	0.014

Sumber: Data primer, diolah menggunakan Smart-PLS 3 (2022)

Berdasarkan gambar 4.3 dan Tabel 4.18 melalui hasil olahan data uji hipotesis *bootstrapping* dengan menggunakan SmartPLS 3 dapat diuraikan sebagai berikut:

**1. H1 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Self efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan**

Berdasarkan tabel 4.18, *Original Sample* pengaruh pengembangan karir terhadap *self efficacy* sebesar 1.146 (bernilai positif) sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *self efficacy* , dimana semakin meningkat pengembangan karir, maka semakin bertambah tingkat *self efficacy* yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan.

Kemudian diperoleh nilai *t statistic* yang lebih besar dari 1.96 yakni 16.755 serta *P values* 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05. Dengan

demikian, dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan sehingga hipotesis penelitian **diterima**.

**2. H2 : Diduga *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Self efficacy* Pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan.**

Berdasarkan tabel 4.18, *Original Sample* pengaruh *burnout* terhadap *self efficacy* sebesar -0.220 (bernilai negatif) sehingga dapat dikatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap *self efficacy*, dimana semakin meningkat *burnout*, maka semakin menurun tingkat *self efficacy* yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan.

Kemudian diperoleh nilai *t statistic* yang lebih besar dari 1.96 yakni 2.754 serta *P values* 0.006 yang lebih kecil daripada 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan sehingga hipotesis penelitian **diterima**.

**3. H3 : Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan.**

Berdasarkan tabel 4.18, *Original Sample* pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0.717 (bernilai positif) sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap



kinerja, dimana semakin meningkat pengembangan karir, maka semakin meningkat pula tingkat kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan.

Kemudian diperoleh nilai *t statistic* yang lebih besar dari 1.96 yakni 3.432 serta *P values* 0.001 yang lebih kecil daripada 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan sehingga hipotesis penelitian **diterima**.

**4. H4 : Diduga *Burnout* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan.**

Berdasarkan tabel 4.18, *Original Sample* pengaruh burnout terhadap *self efficacy* sebesar -0.371 (bernilai negatif) sehingga dapat dikatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja, dimana semakin meningkat burnout, maka semakin menurun kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan.

Kemudian diperoleh nilai *t statistic* yang lebih besar dari 1.96 yakni 3.785 serta *P values* 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan sehingga hipotesis penelitian **diterima**.

**5. H5 : Diduga *Self efficacy* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan.**

Berdasarkan tabel 4.18, *Original Sample* pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja sebesar 0.491 (bernilai positif) sehingga dapat dikatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja, dimana semakin meningkat *self efficacy* yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan.

Kemudian diperoleh nilai *t statistic* yang lebih besar dari 1.96 yakni 3.186 serta *P values* 0.002 yang lebih kecil daripada 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan sehingga hipotesis penelitian **diterima**.

**6. H6 : Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan tabel 4.18, diperoleh nilai *Original Sample* pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening sebesar 0.562 (bernilai positif) dan diperoleh nilai *t statistic* yang lebih besar dari 1.96 yakni 3.552 serta *P values* 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening sehingga hipotesis penelitian **diterima**.

**7. H7 : Diduga Burnout Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan Melalui Self efficacy Sebagai Variabel Intervening.**

Berdasarkan tabel 4.18, diperoleh nilai *Original Sample* pengaruh *burnout* terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening sebesar -0.108 (bernilai negatif) dan diperoleh nilai *t statistic* yang lebih besar dari 1.96 yakni 2.466 serta *P values* 0.014 yang lebih kecil daripada 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening sehingga hipotesis penelitian **ditolak**.

## **B. PEMBAHASAN**

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan di atas, selanjutnya akan dibahas dan dihubungkan dengan teori-teori ataupun dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu.

### **1. Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Self efficacy**

Hasil analisis Uji hipotesis 1 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pengembangan karir terhadap *self efficacy* memiliki nilai *P values* sebesar 0.000 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t statistic* sebesar 16.755 dengan nilai *two tailed* 1.96 pada *significance level* 5% yang

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karir terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisis data tersebut juga menampilkan nilai *Original Sample* sebesar 1.146 (bernilai positif) yang menunjukkan adanya hubungan positif variabel pengembangan karir terhadap variabel *self efficacy*, dimana setiap adanya peningkatan pada nilai variabel pengembangan karir maka nilai pada variabel *self efficacy* juga akan mengalami peningkatan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rika Febriyansi, et.al (2020) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan *career development*. Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rochimah Imawati et.al (2014) yang menunjukkan bahwa hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan *career development* pada individu

Adanya kepedulian dari instansi terhadap pengembangan karir pegawai seperti memberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan secara kontinu yang dilakukan di instansi, membuat berbagai kebijakan seperti bimbingan karir ataupun perencanaan karir yang formal akan memberikan kepercayaan diri yang tinggi, memiliki motivasi yang tinggi, dan tujuan yang jelas kepada pegawai di Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup sehingga pegawai memiliki kesadaran dan komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

## 2. *Burnout* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Self efficacy*

Hasil analisis Uji hipotesis 2 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel *burnout* terhadap *self efficacy* memiliki nilai *P values* sebesar 0.006 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t statistik* sebesar 2.754 dengan nilai *two tailed* 1.96 pada *significance* level 5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *burnout* terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisis data tersebut juga menampilkan nilai *Original Sample* sebesar -0.220 (bernilai negatif) yang menunjukkan adanya hubungan negatif variabel *burnout* terhadap variabel *self efficacy*, dimana setiap adanya peningkatan pada nilai variabel *burnout* maka nilai pada variabel *self efficacy* akan mengalami penurunan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariyani Hi. Tamrin et.al (2020) yang menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Aftab, Shah dan Mehmood (2012) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*.

Kelelahan yang disebabkan karena adanya tuntutan kerja yang berlebihan, baik secara fisik, mental atau emosional yang dialami oleh pegawai akan memberikan efek pada perkembangan konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi dan perilaku-perilaku kerja yang negatif. Kondisi ini pada akhirnya membuat seseorang akan mengalami penurunan

kepercayaan diri dan keyakinan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas yang diemban dengan baik.

### **3. Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja**

Hasil analisis Uji hipotesis 3 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pengembangan karir terhadap kinerja memiliki nilai *P values* sebesar 0.001 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t statistik* sebesar 16.755 dengan nilai *two tailed* 1.96 pada *significance level* 5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisis data tersebut juga menampilkan nilai *Original Sample* sebesar 0.717 (bernilai positif) yang menunjukkan adanya hubungan positif variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja, dimana setiap adanya peningkatan pada nilai variabel pengembangan karir maka nilai pada variabel *self efficacy* juga akan mengalami peningkatan. Kondisi tersebut juga menjelaskan bahwa semakin baik penerapan pengembangan karir di Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung (2020) yang menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh yang dilakukan oleh

Soffy (2018) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan adanya program pengembangan karir, hal ini akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Martoyo, 2010), bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir karyawan dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat.

Berdasarkan pengertian tersebut pengembangan karir seorang karyawan dapat diperoleh melalui pelatihan, dalam hal ini berdasarkan hasil penelitian pelatihan yang diperoleh oleh pegawai pada Dinas Pengelolaan Lingkungan hidup Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai pengaruh secara efektif untuk meningkatkan keterampilannya, sehingga dapat menjadi jalan untuk mengembangkan karir ke arah yang lebih baik.

#### 4. *Burnout* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil analisis Uji hipotesis 4 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel *burnout* terhadap kinerja memiliki nilai *P values* sebesar 0.000 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t statistik* sebesar 3.785 dengan nilai *two tailed* 1.96 pada *significance* level 5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karir terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisis data tersebut juga menampilkan nilai *Original Sample* sebesar -0371 (bernilai negatif) yang menunjukkan adanya hubungan negatif variabel *burnout* terhadap variabel kinerja.

Keambiguitasan peran kerja yang ditanggung disertai dengan meningkatnya beban kerja mendorong terjadinya *burnout* (Abiodun & Gbadebo, 2001). Ini berarti bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh dosen maka akan menyebabkan semakin menurunnya kinerja. Demikian sebaliknya, apabila semakin rendah *burnout* yang dialami oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jihan Diah Ulhaq Kurnia Putri (2019) yang menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan stres yang berkepanjangan. Yang kemudian akan mengakibatkan pegawai mengalami kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. Selain itu menurut Maslach (dalam Unika, 2015) *burnout* adalah sindrom dimana seseorang karyawan merasa



kecewa, lelah dan tidak tertarik lagi dengan pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan oleh beban kerja yang tinggi sedangkan tingkat pencapaian target tidak sesuai dengan harapan, maka pegawai merasa kecewa. Selain itu pekerjaan yang monoton juga dapat mengakibatkan pegawai akan merasa cepat lelah dalam melakukan pekerjaan. Dari hasil pengamatan peneliti pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan, tingkat *burnout* meningkat dapat diakibatkan oleh adanya stres kerja yang berkepanjangan yang disebabkan beban kerja yang tinggi, serta tidak tercapainya target juga dapat memengaruhi tingkat *burnout* karyawan. Jika pegawai melakukan pekerjaan yang monoton, akan menimbulkan kejenuhan dan akan kurang tertarik untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kemudian apabila tingkat *burnout* tinggi, karyawan akan cepat merasa bosan, sering marah-marah, dan kurang peka terhadap teman sekitar mereka. hal ini juga dapat memicu adanya konflik internal antar karyawan yang juga dapat memicu adanya keinginan untuk berpindah tempat kerja.

#### **5. *Self efficacy* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja**

Hasil analisis Uji hipotesis 5 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel *self efficacy* terhadap kinerja memiliki nilai *P values* sebesar 0.002 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t statistik* sebesar 3.186 dengan nilai *two tailed* 1.96 pada *significance level* 5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil

analisis data tersebut juga menampilkan nilai *Original Sample* sebesar 0.491 (bernilai positif) yang menunjukkan adanya hubungan positif variabel pengembangan karir terhadap variabel *self efficacy*, dimana setiap adanya peningkatan pada nilai variabel pengembangan karir maka nilai pada variabel *self efficacy* juga akan mengalami peningkatan.

Persepsi tertinggi dari *self efficacy* adalah secara pribadi pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kemampuan kepercayaan diri dan komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariyani Hi. Tamrin et.al (2020) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh yang dilakukan oleh Soffy (2018) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan dan Andjarwati (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauziah dkk., (2016) dan Sulistyio dkk., (2017) yang menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja menunjukkan bahwa dengan adanya *self efficacy* yang baik pada seseorang akan memberikan dampak baik pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, penurunan *self efficacy* pada seseorang akan berdampak pula pada penurunan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Bandura (1991) dimana seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang kuat mampu menggunakan upaya terbaiknya dalam menyelesaikan tugas dan hambatan-hambatannya. Hal tersebut berbeda dengan seseorang dengan tingkat *Self efficacy* yang lemah yang cenderung akan mengurangi usahanya atau menghindari hambatan-hambatanyang ada.

Hasil kuesioner juga menunjukkan pengalaman kehidupan sebagai jalan mencapai kesuksesan menjadi salah satu persepsi tinggi yang di rasakan oleh pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. Menurut Alwisol (2004:344) *self efficacy* merupakan sebuah persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi pada situasi tertentu. *Self efficacy* atau keyakinan diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi dari empat sumber, yakni pengalaman vikarius (*vicarious experience*), pengalaman menguasai suatu prestasi (*performance accomplishment*), persuasi sosial (*social persuasion*), serta pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*). Berdasarkan pengertian tersebut, *self efficacy* dapat diperoleh salah satunya melalui pengalaman menguasai suatu prestasi, Sehingga dapat dikatakan memiliki pengalaman yang tinggi terhadap pekerjaan yang

dijalankan, meningkatkan kepercayaan diri yang tinggi pegawai untuk mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

#### **6. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Melalui *Self efficacy***

Hasil analisis Uji hipotesis 6 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pengembangan karir terhadap kinerja melalui *self efficacy* memiliki nilai *P values* sebesar 0.000 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t statistik* sebesar 3.552 dengan nilai *two tailed* 1.96 pada *significance level* 5% serta nilai *Original Sample* sebesar 0.562 (bernilai positif) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* mampu memediasi pengembangan karir terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris (2021) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang di moderasi *self efficacy* berpengaruh positif dan lebih kuat/bermakna. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ribka dan Kawet (2014) yang menyimpulkan bahwa hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari variabel perencanaan karir dan *self efficacy* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulli Arnida Pohan (2018) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir ke variabel kinerja

melalui variabel *self efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan positif.

Menurut peneliti, dengan adanya interaksi atau moderasi dari variabel *self efficacy* terhadap variabel pengembangan karir berupa pelatihan dapat memberikan pengaruh yang kuat dan bermakna terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan. Pelatihan yang tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan tugas di setiap lini bagian dari masing-masing pegawai dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis dan perubahan sikap dalam pengambilan keputusan. Hal ini memperkuat *self efficacy* pegawai yakni keyakinan tentang kemampuan dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan pada level-level yang ditentukan, dalam rangka mencapai hasil kinerja yang diharapkan instansi. Efikasi diri yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) personil pegawai.

#### **7. Burnout Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Melalui *Self efficacy***

Hasil analisis Uji hipotesis 7 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel *burnout* terhadap kinerja melalui *self efficacy* memiliki nilai *P values* sebesar 0.014 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t statistik* sebesar 2.466 dengan nilai *two tailed* 1.96 pada *significance* level 5% serta nilai *Original Sample* sebesar -0.108 (bernilai negatif) yang menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ma'rifatu Darojati (2018) yang menunjukkan bahwa burnout mempengaruhi kinerja dengan melalui *self efficacy*. Berdasarkan pada uji hipotesis 4 *Original sample* menyebutkan bahwa *burnout* memberi pengaruh negatif terhadap kinerja, namun melalui mediasi *self efficacy* mampu memberi pengaruh yang signifikan terhadap hubungan kausal tersebut. Melalui *self efficacy* yang tinggi mampu menekan dan menurunkan tingkat *burnout* yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja.

Persepsi pegawai berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi namun *burnout* yang dirasakan tergolong rendah, maka dari itu secara tidak langsung *self efficacy* mampu mengatasi *burnout*. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* mampu memediasi *burnout* terhadap kinerja.

Nielsen dan Munir (2009) menyatakan bahwa *self efficacy* memberikan pikiran yang positif kepada karyawan, sehingga keyakinan tersebut akan mempengaruhi tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha, ketahanan dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, pola pikir, *stress* dan depresi yang dialami, sehingga tekanan psikologis karyawan dapat dikendalikan.

Perubahan-perubahan yang disebabkan oleh pengaruh dari penguasaan pengalaman, dengan adanya kesuksesan atau prestasi yang telah dicapai di masa lalu akan meningkatkan tekad dan ekspektasi untuk masa yang akan datang. Hal tersebut akan mempengaruhi pada hasil yang dicapai. Masa kerja yang lama akan semakin mempengaruhi pegawai dalam proses ini.

Komunikasi yang terbangun juga dapat mempengaruhi tingkat *self efficacy* pegawai. Saling berbagi cerita pengalaman dan cerita secara tidak langsung akan memberi sugesti pada diri pegawai agar mampu bekerja dengan lebih baik.

**BOSOWA**



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya kepedulian dari instansi terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup seperti memberikan pelatihan-pelatihan untuk pegawai secara kontinu yang dilakukan di instansi, membuat berbagai kebijakan seperti bimbingan karir ataupun perencanaan karir yang formal yang nantinya akan memicu pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan hidup Provinsi Sulawesi dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Pengembangan karir harus dipandang sebagai strategi dalam menghadapi persaingan dan peningkatan kepercayaan dan keyakinan diri pegawai sebagai bentuk *Self efficacy* pegawai yang akan menguntungkan organisasi.

Perilaku manajerial yang terarah akan cenderung mendorong kondisi yang menguntungkan untuk pengembangan kreativitas dan *self efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup. Pegawai dengan tingkat *self efficacy* yang kuat mampu menggunakan upaya terbaiknya dalam menyelesaikan tugas dan hambatan-hambatannya. Seiring dengan peningkatan *self efficacy* pada pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup akan mampu mendorong menurunnya tingkat kejenuhan kerja sehingga dapat menekan efek negatif pada perkembangan konsep diri yang bisa berakibat pada menurunnya performa kinerja pegawai.



## **B. SARAN**

### **1. Bagi Instansi**

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, adalah sebagai berikut:

- a) Dinas Pengelolaan Lingkungan hidup Provinsi Sulawesi Selatan perlu memperhatikan variabel pengembangan karir tentang kebijakan yang diambil oleh atasan dapat membantu perkembangan karir pegawai. Atasan perlu melakukan evaluasi lebih mendalam terkait kebijakan pengembangan karir agar sekira dapat berlaku adil dan tepat sasaran pada pegawai. Kebijakan terkait peningkatan program pelatihan perlu juga diperhatikan sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang ingin di capai pada setiap tingkatan dan bagian yang ada di Dinas Pengelolaan Lingkungan Provinsi Sulawesi Selatan, serta mewajibkan pegawai untuk mengikuti pelatihan tersebut, baik bagi pegawai yang bersentuhan secara langsung dengan pekerjaan di bidangnya, maupun yang tidak secara langsung dalam mendukung tujuan instansi. Pegawai yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mengembangkan karirnya dengan mempertimbangkan dedikasi ataupun loyalitas pegawai serta Instansi mengadakan Pendidikan yang bermanfaat untuk pengembangan karir pegawai seperti dalam memberi Izin belajar kepada pegawai .

b) Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan perlu memperhatikan kondisi psikologis pegawainya tentang perasaan frustrasi melakukan pekerjaan ini. Diharapkan atasan perlu menciptakan kondisi kerja yang tidak bersifat kaku, komunikasi yang lebih terbuka dan melakukan pembinaan yang profesional serta dukungan sosial yang cukup bermakna sehingga pegawai bisa bersikap lebih terbuka kepada atasan sehingga dapat mencegah timbulnya *burnout* akibat rutinitas kerja yang monoton.

c) Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan perlu meningkatkan *self efficacy* pegawainya tentang komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan. Atasan perlu memberikan motivasi dan saran agar individu memiliki komitmen yang bagus dalam penyelesaian tugas. Atasan juga dapat memberikan sanksi kepada pegawai yang lambat dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga secara otomatis komitmen pegawai akan meningkat agar dapat menghindari sanksi dari atasan. Pegawai juga harus didorong menjadi lebih baik atau lebih kuat dengan memberikan kepercayaan kepada pegawai yang telah mengikuti pelatihan untuk terlibat langsung dalam menangani tugas berdasarkan keahlian dan kompetensi yang dimilikinya.

d) Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan perlu meningkatkan kinerja pegawainya tentang berpikir cepat dan cermat dalam memecahkan masalah pekerjaan. Memberikan

semacam penghargaan atau penilaian khusus terhadap pegawainya yang dapat menyelesaikan waktu pekerjaan lebih cepat, tepat dan terukur dari target waktu yang ditentukan. Pelatihan-pelatihan manajemen yang baik terkait *problem solving* juga perlu ditingkatkan sebagai bentuk peningkatan keterampilan pegawai. Bagi pegawai yang berkinerja tinggi sebaiknya di berikan reward dan pegawai yang berkinerja rendah diberikan punishment agar mendorong mereka bekerja lebih baik dan bertanggung jawab.

## **2. Bagi Peneliti yang akan datang**

- a) Setelah selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait sdm dan variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja serta variabel mediasi lainnya.
- b) Peneliti mendatang dapat melakukan replikasi penelitian dengan mengambil objek selain Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Alshery, W. B. R., Ahmad, F. B., & Al-Swidi, A. K., (2015), The Moderating Effect of Role Ambiguity on the Relationship of Job Satisfaction, Training and Leadership with Employee Performance. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 30.
- Bandura, A., (1977), Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A., (2006), Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(307-337),
- Caesens, G., & Stinglhamber F., (2014), The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-267.
- Chen, T. Y., Chang, P. L., dan Yeh, C. W. (2004). *A Study of Career Needs, Career Development Programs, Job Satisfaction and the Turnover Intentions of R&D Personnel*. *Career Development International* Vol. 9 No. 4 pp. 424-437. Emerald Group Publishing Limited.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Distyawaty, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(4).
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fillipo, E. B. (2011). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratma.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta*. BPFE Press.
- Henry, S. (2012). *Akuntansi manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and management*.
- Kerlinger, F. N., Floud, R., Meyer, P., & Babbie, E. R. (1973). *Methodology*. Taylor & Francis.
- Malayu, H., & Hasibuan, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Perilaku konsumen*.
- MM, D. K. (n.d.). M.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2011. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, J. (2012). Membangun kepercayaan dalam mewujudkan good governance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 1(3), 19–29.
- Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- PRIHANDINI, R. K., ROHIMAT, A. M., & MSI, S. H. I. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen)*. IAIN Surakarta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Perusahaan Ke Praktik. *Edisi Ke-1, Rajawali Pers, Jakarta*.
- Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Rosyidawaty, S., & Sembiring, J. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *EProceedings of Management*, 5(1).
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170–182.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Metode Penelitian Ilmiah*.
- Sulistiyani, A. T. (n.d.). Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Wibowo, W. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Keenam). Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.