

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Burnout terhadap Motivasi serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai BAPPEDA Jawa Barat

Faizal Akbar Maulana¹, Yudi W. Suwandi²

^{1,2}Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) EKUITAS, Indonesia
faizal.akbarmaulana@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel :

Diterima Januari 2024

Direvisi Maret 2024

Disetujui Maret 2024

Diterbitkan Maret 2024

ABSTRACT

When employees experience fatigue or boredom at work due to conditions that can't be predicted in advance, this will disrupt the psychological condition known as burnout, and if it can't be control, it will affect work motivation. The work environment and burnout feel by employees affect work motivation, and if they can't be overcome, they will affect performance. The aim of this research is to determine the influence of the work environment and burnout on motivation and its implications for the performance of West Java BAPPEDA employees. Descriptive quantitative research method, research sample of 147 permanent employees (ASN) BAPPEDA West Java. The research results found that simultaneously, the work environment and burnout had a significant effect on the motivation of West Java BAPPEDA employees. Meanwhile, partially motivated employees have a significant effect on the performance of West Java BAPPEDA employees.

Keywords : BAPPEDA; Burnout; Employee Performance; Work Environment.

ABSTRAK

Ketika pegawai mengalami kelelahan atau kejenuhan dalam bekerja karena terjadi suatu kondisi yang tidak bisa diprediksikan sebelumnya, maka akan mengganggu kondisi psikologis yang dikenal dengan burnout dan jika tidak dapat diatasi maka akan mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja dan burnout yang dirasakan pegawai mempengaruhi motivasi kerja dan jika tidak dapat diatasi akan mempengaruhi kinerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan burnout terhadap motivasi serta implikasinya terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Jawa Barat. Metode penelitian kuantitatif deskriptif, sampel penelitian sebanyak 147 pegawai tetap (ASN) BAPPEDA Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan burnout berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai BAPPEDA Jawa Barat. Sedangkan, secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Jawa Barat.

Kata Kunci : BAPPEDA; Burnout; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Tata kelola yang baik adalah penyelenggaraan pengelolaan pembangunan yang solid dan bertanggung jawab, sesuai dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, menghindari kesalahan alokasi modal investasi, dan pencegahan korupsi baik di bidang politik maupun administratif. Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan hal yang penting dalam upaya mewujudkan pemerintahan daerah yang efektif efisien, mandiri serta bebas korupsi, kolusi dan

nepotisme (KKN). Upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), antara lain reformasi birokrasi dan penataan kelembagaan perangkat daerah dengan mengacu pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. Seperti halnya di BAPPEDA Jawa Barat (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2008 sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2014, tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat. Melalui peraturan daerah tersebut nama BAPPEDA Provinsi Jawa Barat dirubah kembali menjadi BAPPEDA Provinsi Jawa Barat.

Upaya perbaikan yang optimal memerlukan pengelolaan sumber daya organisasi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu sumber daya yang dianggap penting untuk mencapai tujuan BAPPEDA adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses penyelesaian berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pegawai atau personel untuk menunjang kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan [9]. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Halisa (2020), yang menemukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus dilakukan secara terencana dan menyeluruh [4], Artinya perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara strategis dan sistematis untuk meramalkan ketersediaan tenaga kerja di masa depan dalam kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan berdasarkan sumber informasi yang tepat. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik akan dapat mendorong kontribusi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan [2]. Kualitas sumber daya manusia perlu dijaga untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Namun faktanya, kinerja BAPPEDA Jawa Barat masih dirasa belum optimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kebijakan bekerja di rumah. Kebijakan pada BAPPEDA Jawa Barat tersebut berdampak dalam pemberian layanan publik kepada masyarakat yang dirasa belum optimal. Adanya kebijakan bekerja dengan berbagai aturan yang sifatnya situasional, seperti WFH (*work From Home*), bekerja di kantor dengan jumlah pegawai yang dibatasi ternyata mempengaruhi capaian kerja pegawai, yang tergambar pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai BAPPEDA Jawa Barat

No	Aspek Penilaian Kinerja	Tahun			
		2021		2022	
		Target	Capaian	Target	Capaian
1	SKP	100%	58,70%	100%	58,29%
2	Perilaku		38,25%		38,76%
	Total		96,96%		97,05%

Sumber : Bagian Kepegawaian BAPPEDA Jawa Barat

Berdasarkan tabel 2, rata-rata capaian kinerja pegawai BAPPEDA Jawa Barat tahun 2021 dapat disimpulkan tidak optimal. Tidak optimalnya capaian kinerja pegawai BAPPEDA tersebut akhirnya mempengaruhi motivasi kerja, sejalan

dengan hasil penelitian Budiman dan Steven, (2021), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai [1]. Motivasi menjadi penting karena dapat mendorong pegawai BAPPEDA Jawa Barat untuk mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya, tidak akan menggunakan waktu kerjanya untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja digunakan sebaik-baiknya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi karyawan dapat dipertahankan atau ditingkatkan jika didukung oleh beberapa faktor, termasuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang memberikan dampak positif memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya [3].

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat diperoleh hasil bahwa bekerja di rumah memiliki dampak lebih jenuh dan cepat lelah karena adanya gangguan di lingkungan sekitar. Konsentrasi terganggu ketika di rumah terdapat anggota keluarga yang tidak dapat mengerti situasi bekerja. Selain itu, bekerja di rumah tidak hanya membutuhkan *effort* yang lebih, tetapi waktu yang dihabiskan menjadi semakin panjang karena sering kali pekerjaan diselesaikan melebihi jam kerja atau *overtime*. Beberapa hambatan lainnya yang dirasakan ketika bekerja di rumah seperti sulitnya koordinasi dengan atasan maupun rekan kerja karena terkendala media misalnya ketika jaringan internet tidak stabil. Ketika bekerja di kantor pun, beberapa pegawai merasakan kesulitan ketika tim kerjanya tidak lengkap. Sehingga, kondisi tersebut berdampak pada banyaknya pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat yang mengalami ketidakstabilan emosi seperti lebih cepat marah tanpa alasan yang jelas, sulitnya tidur, dan sulit berkonsentrasi saat bekerja.

Jika kondisi ini terus berlanjut maka akan menyebabkan munculnya *burnout*. *Burnout* yang tidak dapat diatasi akan mempengaruhi motivasi kerja. Hasil penelitian Hsu (2013), menunjukkan bahwa semakin rendah motivasi intrinsik individu maka akan semakin rendah kelelahan kerja (*Burnout*), demikian pula sebaliknya. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa lelah atau jenuh dalam bekerja karena kondisi yang tidak dapat diprediksi, maka karyawan harus berusaha beradaptasi dengan perubahan atau ritme kerja yang berbeda dengan sebelumnya. Apabila pegawai tidak dapat beradaptasi maka akan mengganggu kondisi psikologis yang dikenal dengan *burnout* dan jika tidak diatasi akan mempengaruhi motivasi kerja.

Dari uraian di atas, maka lingkungan kerja dan *burnout* yang dirasakan pegawai mempengaruhi motivasi kerja dan jika tidak dapat diatasi akan mempengaruhi kinerja. Kinerja dapat menurun karena kelelahan yang tinggi dan motivasi yang rendah. Oleh karena itu, terlihat betapa pentingnya faktor lingkungan kerja, penurunan *burnout* dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *burnout* terhadap motivasi serta implikasinya terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Jawa Barat.

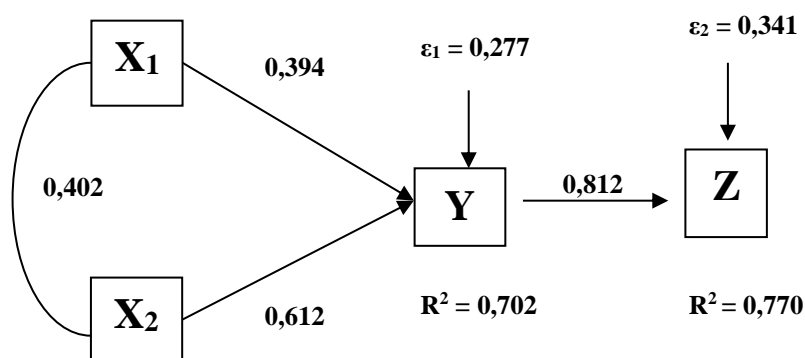
METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa yang akan datang [6]. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap (ASN) BAPPEDA Jawa Barat yang berjumlah 147 orang.

Dalam penyusunan instrumen menggunakan teknik skala dengan pendekatan *likert*, karena yang akan diukur adalah sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang penghayatan burnout motivasi dan variabel kinerja. Skala yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja didasarkan pada teori Sedarmayanti [8]. Sedangkan, skala yang digunakan dalam mengukur *burnout* berdasarkan pada teori Maslach [5]. Untuk mengukur motivasi didasarkan pada teori McGregor [3]. Skala yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai didasarkan pada Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 75 Tahun 2019. Untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel penelitian Analisis Jalur (*Path Analysis*). Untuk melihat pengaruh antar variabel maka digunakan analisis jalur. Besarnya kontribusi yang diuji dalam pengaruh X_1 , X_2 , terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien jalur dengan notasi β_{yx} .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis verifikatif dalam penelitian ini adalah mencari pengaruh lingkungan kerja dan *burnout* terhadap motivasi dan implikasinya terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Jawa Barat, dengan menggunakan metode statistik analisis jalur (*Path Analysis*). Secara visual diagram jalur secara keseluruhan dari variabel penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Diagram Struktur Jalur

Gambar diagram jalur di atas dapat diformulasikan ke dalam bentuk persamaan struktural, yaitu:

$$Y = \beta_{yx_1} + \beta_{yx_2} + \epsilon_1$$

$$Y = 0,394(X_1) + 0,612(X_2) + 0,277(\epsilon_1)$$

Keterangan:

Z = Kinerja Pegawai

Y = Motivasi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Burnout

ρ_{yx_1} = koefisien jalur lingkungan kerja terhadap motivasi

ρ_{yx_2} = koefisien jalur *burnout* terhadap motivasi

ρ_{zy} = koefisien jalur motivasi terhadap kinerja

ε = Pengaruh faktor lain

$r_{x_1x_2}$ = Koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan lingkungan kerja dengan *burnout*

r_{yz} = Koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan motivasi dengan kinerja

Sedangkan model persamaan implikasi motivasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDDA) Jawa Barat :

$$Z = \rho_{yz} + \varepsilon_2$$

$$Z = 0,812 (Y) + 0,341(\varepsilon_2)$$

Tabel 2. Korelasi Antar Variabel Penelitian

		Correlations		
		Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	,377**	,568**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	132	132	132
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	,377**	1	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	132	132	132
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,568**	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	132	132	132

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

Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa Hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dengan motivasi (X_2) sebesar 0,377. Nilai korelasi bertanda positif yang termasuk kategori rendah, yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang rendah antara lingkungan kerja dengan motivasi, namun dimana hubungan tersebut semakin baik persepsi pegawai tentang lingkungan kerja maka akan diikuti semakin tingginya motivasi begitupun sebaliknya. Hubungan antara *burnout* (X_2) dengan motivasi pegawai (Y) sebesar 0,568. Nilai korelasi bertanda positif yang termasuk kategori sedang, yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan negatif yang kuat antara *burnout* dengan motivasi pegawai, dimana semakin rendah *burnout* maka akan semakin tinggi motivasi kerja, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat nilai *Standardized Coefficients Beta* pada masing-masing variabel sebesar 0,358 dan 0,555 menunjukkan nilai koefisien jalur dari lingkungan kerja ($P_{YX_1} = 0,358$) dan *burnout* ($P_{YX_2} = 0,555$) terhadap motivasi pegawai.

Tabel 3. Koefisien Jalur pada Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,949	3,018		-4,621	,000
	Lingkungan kerja (X1)	,715	,122	,358	5,868	,000
	Burnout (X2)	,250	,027	,555	9,092	,000

a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

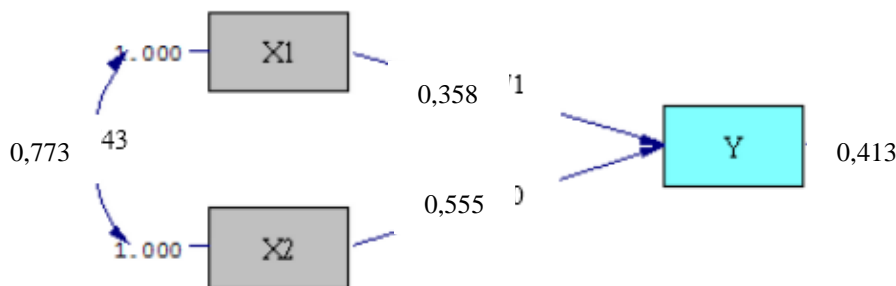
Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	,587	,581	3,621116

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) diinterpretasikan sebagai besaran pengaruh dari lingkungan kerja dan *burnout* terhadap motivasi, sehingga terlihat bahwa lingkungan kerja dan *burnout* memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,587 atau 58,7%, sedangkan sisanya sebesar 0,413 atau 41,3% merupakan pengaruh dari variabel lain diluar penelitian. Secara visual diagram jalur secara keseluruhan dari variabel lingkungan kerja dan *burnout* terhadap motivasi pegawai dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2. Struktur Diagram Jalur Secara Keseluruhan

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh dari masing-masing variabel. Dari perhitungan diketahui bahwa dari total kontribusi yang diberikan dari kedua variabel eksogen terhadap variabel motivasi pegawai sebesar 0,5860 atau 58,60% ternyata sebesar 0,2031 atau 20,31% diberikan oleh variabel lingkungan kerja (X₁) selanjutnya dari *burnout* (X₂) sebesar 0,3829 atau 38,29%, sehingga terlihat bahwa *burnout* memberikan kontribusi paling dominan terhadap motivasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDDA) Jawa Barat.

Pengujian hasil penelitian secara keseluruhan dari lingkungan kerja dan *burnout* terhadap motivasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDDA) Jawa Barat menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

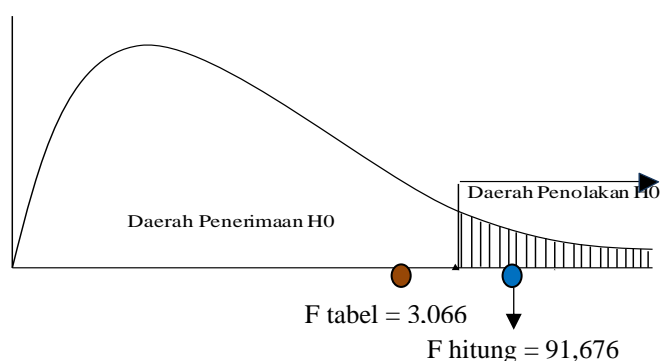
- $H_0 : P_{YX_1X_2} = 0$: Artinya lingkungan kerja dan *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap motivasi pegawai BAPEDDA Jawa Barat.
- $H_1 : P_{YX_1X_2} \neq 0$: Artinya lingkungan kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap terhadap motivasi pegawai BAPEDDA Jawa Barat.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2404,196	2	1202,098	91,676	,000 ^b
	Residual	1691,510	129	13,112		
	Total	4095,706	131			

a. Dependent Variable: motivasi (Y)
 b. Predictors: (Constant), *burnout* (X2), lingkungan kerja (X1)

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 91,676 dengan p -value ($sig.$) = 0,000. Dengan $\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$, dan $df_2 = (n-k-1) = 129$, maka didapat $F_{tabel} = 3,066$. Dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($91,676 > 3,066$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan lingkungan kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDDA) Jawa Barat. Jika disajikan dalam gambar, maka nilai F_{hitung} dan F_{tabel} tampak sebagai berikut:



Gambar 3. Kurva Uji Hipotesis Simultan

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-13,949	3,018		-4,621	,000
	Lingkungan kerja (X1)	,715	,122	,358	5,868	,000
	<i>Burnout</i> (X2)	,250	,027	,555	9,092	,000

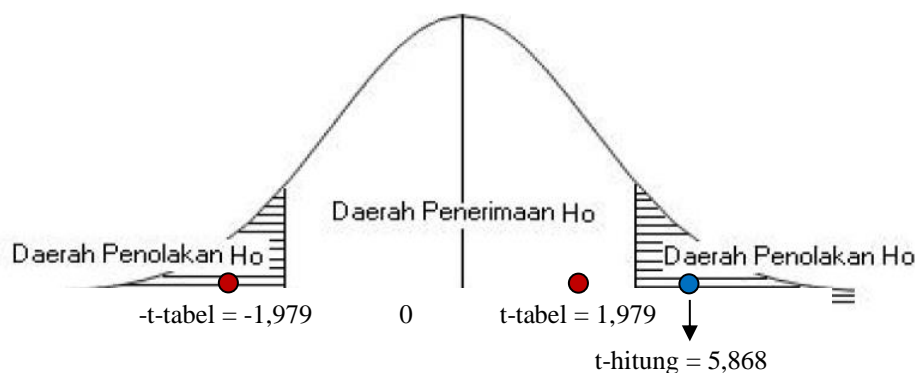
a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

Hipotesis P_{YX_1} :

- $H_0: P_{YX_1} = 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan BAPEDDA Jawa Barat.

$H_1: P_{YX1} \neq 0$ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai BAPEDDA Jawa Barat.

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, $df = 129$, sehingga diperoleh t_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar -1,979 dan 1,979. Dari hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai sebesar 5,868 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,868 > 1,979$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDDA) Jawa Barat. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



Gambar 4. Kurva Uji Hipotesis Parsial P_{YX1}

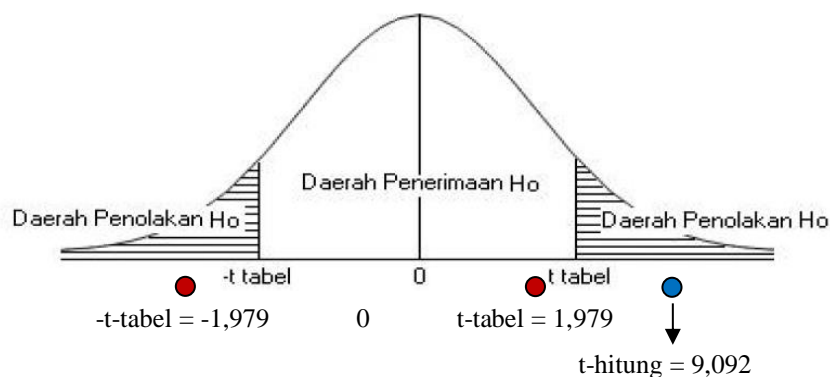
Berdasarkan kurva uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDDA) Jawa Barat, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Hipotesis P_{YX2} :

$H_0: P_{YX2} = 0$ *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai BAPEDDA Jawa Barat.

$H_1: P_{YX2} \neq 0$ *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai BAPEDDA Jawa Barat.

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, $df = 129$, sehingga diperoleh t_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar -1,979 dan 1,979. Dari hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *burnout* terhadap motivasi pegawai sebesar 7,862 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($9,092 > 1,979$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial *burnout* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai BAPEDDA Jawa Barat. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



Gambar 5. Kurva Uji Hipotesis Parsial PYX2

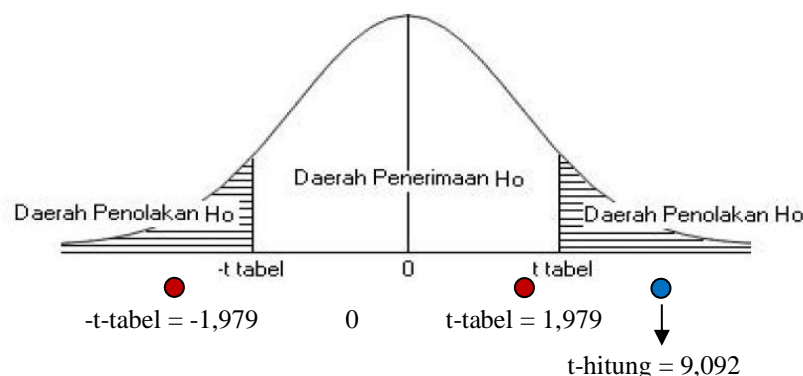
Berdasarkan kurva uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai BAPEDDA Jawa Barat, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Hipotesis P_{YX2} :

$H_0: P_{YX} = 0$ Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPEDDA Jawa Barat.

$H_1: P_{YX} \neq 0$ Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPEDDA Jawa Barat.

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, $df = 129$, sehingga diperoleh t_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar -1,979 dan 1,979. Dari hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 7,862 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($9,092 > 1,979$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDDA) Jawa Barat. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



Gambar 6. Kurva Uji Hipotesis Parsial PYX2

Berdasarkan kurva uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai BAPEDDA Jawa Barat, sehingga hipotesis penelitian diterima.

PENUTUP

Simpulan dari penelitian ini dapat dinyatakan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai BAPEDDA Jawa Barat. Sedangkan, secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPEDDA Jawa Barat. Adapun saran yang diberikan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif maka perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik terutama berkaitan dengan hubungan rekan kerja, melalui komunikasi dua arah dan melakukan kegiatan *team building*. Meminimalisir terjadinya *burnout* pada pegawai diantaranya dapat dilakukan dengan meningkatkan program kesehatan terutama yang berkaitan dengan kesehatan psikologis, menciptakan budaya apresiatif dan melakukan promosi atau sosialisasi pentingnya *work life balance*. Mempertahankan kinerja pegawai dilakukan dengan meningkatkan kerjasama bisa dilakukan dengan cara melakukan evaluasi yang dilakukan secara rutin dengan tetap menghargai privasi anggota tim.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Budiman, J., & Steven, S. "The Influence of Work Discipline and Motivation on Performance and Its Impact on Job Satisfaction: A Survey on Employees at the Sungai Raya Sub-District Office, Kubu Raya Regency." *JENIUS (Journal of Scientific Human Resource Management)*, vol. 5, no. 1. 2021, pp. 79-85.
- [2] A. Ciobanu, A. Androniceanu, and G. Lazaroiu, "An integrated psychosociological perspective on public employees' motivation and performance," *Frontiers in Psychology*, vol. 10, no. JAN. Frontiers Media S.A., 22, 2019. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00036.
- [3] N. Nour Halisa, K. Kunci, K. Karyawan, and K. kompetitif, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia 'Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan' Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review." *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, vol. 1, no. 2. 2020
- [4] Hsu, L. "Work motivation, job burnout, and employment aspiration in hospitality and tourism students - An exploration using the self-determination theory." *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, vol. 13, no. 1. 2013, pp. 180-189. doi: 10.1016/j.jhlste.2013.10.001
- [5] Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. "Job burnout." *Annual review of psychology*, vol. 52, no. 1. 2001, pp. 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- [6] Nazir, M. "Metode Penelitian". Bogor: Ghalia Indonesia. 2014.
- [7] Nitisemito, A. S. "Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke empat." Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia. 2015.
- [8] Rosita, R., & RS, T. Y. "The effect of burnout, work experience, and work motivation on employee performance with emotional intelligence as variable moderation." *Journal of Business Studies*, vol. 4, no. 1. 2019, pp. 67-81.
- [9] Sukrispiyanto. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Sidoarjo: Indomedia Pustaka. 2019.