



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



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

Career Development and Burnout Factors on Employee Performance Through Self Efficacy at the Environmental Management Office of South Sulawesi Province

Andi Armawan Abdullah^{1*}, Herminawaty Abubakar², Muhammad Yusuf Saleh²

¹Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: armawanabd@gmail.com

Diterima: 22 Februari 2023/Disetujui: 30 Juni 2023

ABSTRAK

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

ABSTRACT

This study aims to determine the factors of career development and burnout on employee performance through Self Efficacy at the Environmental Management Office of South Sulawesi Province. The research methodology used is a quantitative method. The sample in this study were 80 respondents at the Environmental Management Office of South Sulawesi Province. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis model uses Partial Least Square Structural (PLS). The results showed (1) Career development had a significant effect on the Self Efficacy of South Sulawesi Environmental Management Office employees with t statistic of $16.755 > 1.96$ and P values of $0.000 < 0.05$; (2) Burnout has a significant effect on the Self Efficacy of South Sulawesi Environmental Management Office employees with t statistic of $2.754 > 1.96$ and P values of $0.006 < 0.05$; (3) Career development has a significant effect on the performance of South Sulawesi Environmental Management Office employees with t statistic of $3.432 > 1.96$ and P values of $0.001 < 0.05$; (4) Burnout has a significant effect on the performance of South Sulawesi Environmental Management Office employees with t statistic of $3.785 > 1.96$ and P values of $0.000 < 0.05$; (5) Self Efficacy has a significant effect on the performance of South Sulawesi Environmental Management Office employees with t statistic of $3.186 > 1.96$ and P values of $0.002 < 0.05$; (6) Career development has a positive and significant effect on performance through Self Efficacy with Original Sample 0.562 (positive value), t statistic of $3.552 > 1.96$ and P values of $0.000 < 0.05$; and (7) Burnout has a negative and significant effect on performance through Self Efficacy with Original Sample -0.108 (negative value), t statistic of $2.466 > 1.96$ and P values of $0.014 < 0.05$.

Sulawesi Environmental Management Office employees with t statistic of 3.186 > 1.96 and P values of 0.002 < 0.05; (6) Career development has a positive and significant effect on performance through Self Efficacy with an Original Sample value of 0.562 (positive value), t statistic value of 3.552 > 1.96 and P values of 0.000 < 0.05; and (7) Burnout has a negative and significant effect on performance through Self Efficacy with Original Sample value -0.108 (negative value), t statistic value of 2.466 > 1.96 and P values of 0.014 < 0.05.

Keywords: Career Development, Burnout, Self Efficacy, Performance, Civil Servants.



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

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 pemeliharaannya, yang dikenal sebagai fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, dilengkapi dengan alat-alat Manajemen yang sangat diperlukan untuk mencapai produktivitas tujuan yang telah ditetapkan.

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". 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.

Kinerja ASN menjadi salah satu tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang prima atau bermutu. 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. Kebanyakan dari penelitian mengenai Burnout difokuskan pada profesi yang secara umum mengarah pada profesi pelayanan, seperti dokter, guru, dan pekerja pemberi layanan umum lainnya.

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. 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).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor pengembangan karir dan burnout terhadap kinerja pegawai melalui Self Efficacy pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.

2. METODE

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.

b. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Kantor Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu ± 1 bulan.

c. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dengan metode tersebut sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang sebagai sampel yang bertindak sebagai responden.

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

e. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a. Kuesioner (angket). 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 menganalisis datanya terhadap kuesioner yang telah terkumpul nantinya; b. 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

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). variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Variabel Eksogen (Independen), dalam penelitian ini yang dijadikan variabel eksogen adalah pengembangan karir (X1) dan Burnout (X2); Variabel Endogen (Dependen), dalam penelitian ini yang dijadikan Variabel Endogen adalah kinerja (Y); dan Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Self-Efficacy (Z).

g. Metode Analisis Data

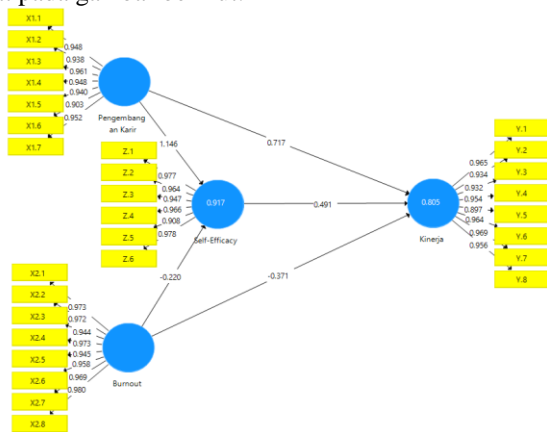
Penelitian ini akan dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan bantuan software PLS (Partial Least Square). Dalam uji analisis, Ghazali (dalam Latan, 2015) menyatakan PLS menggunakan dua evaluasi yaitu model pengukuran (outer model) untuk uji validitas dan reliabilitas dan model struktural (inner model) yang digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis untuk uji dengan model prediksi).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS. Adapun outer model pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji *Outer Model* menggunakan Smart-PLS 3

Gambar 1. 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:

a) Loading Factor

Uji convergent validity akan terpenuhi apabila nilai loading factor pada masing-masing indikator > 0.7 . Berdasarkan gambar diatas, hasil uji convergent validity seluruh indikator pada penelitian yang dilakukan

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.

b) Composite Reliability

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*.

Tabel 1.
Hasil Uji Composite Reliability

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

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

Berdasarkan dari Tabel 1 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

Tabel 2.
Hasil Uji Cronbach Alpha

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Nilai Kritis | Hasil Uji |
|--------------------------|-----------------------|--------------|-----------|
| Pengembangan Karir (X1) | 0.979 | 0.7 | Reliabel |
| Burnout (X2) | 0.989 | 0.7 | Reliabel |
| <i>Self Efficacy</i> (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 2. 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.

c) Average Variance Extracted (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*).

Tabel 3
Hasil Uji *Average Variance Extraxted (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 3 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*).

d) Cross Loading

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
Hasi 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. diatas, 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.

2) Hasil Uji Model Struktural (inner Model)

Uji *inner model* dilakukan untuk mengetahui

hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R² dari model penelitian yang dilakukan.

R-Square (R²)

Tabel 5
Hasil Uji R-Square (R²)

| Variabel | R-Square (R ²) | R-Square Adjusted |
|--------------------------|----------------------------|-------------------|
| Kinerja (Y) | 0.805 | 0.798 |
| <i>Self Efficacy</i> (Z) | 0.917 | 0.915 |

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

Berdasarkan Tabel 5. 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.

3) Uji Hipotesis

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, *t statistic* 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.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

| Hipotesis | Pengaruh Variabel | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-----------|-------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| 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 Tabel 6. diatas, melalui hasil olahan data uji hipotesis *bootstrapping* dengan menggunakan *SmartPLS 3* dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pengaruh pengembangan karir terhadap *self efficacy* diperoleh nilai *t statistic* 16.755 > 1.96 dan *P values* 0.000 < 0.05. Dengan demikian hipotesis penelitian **diterima**.
- Pengaruh *burnout* terhadap *self efficacy* diperoleh nilai *t statistic* 2.754 > 1.96 dan *P values* 0.006 < 0.05. Dengan demikian hipotesis penelitian **diterima**.
- Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja diperoleh nilai *t statistic* 3.432 > 1.96 dan *P values* 0.001 < 0.05. Dengan demikian hipotesis penelitian **diterima**.
- Pengaruh *burnout* terhadap kinerja diperoleh nilai *t statistic* 3.785 > 1.96 dan *P values* 0.000 < 0.05. Dengan demikian hipotesis penelitian **diterima**.

- e) Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja diperoleh nilai *t statistic* $3.186 > 1.96$ dan *P values* $0.002 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis penelitian **diterima**.
- f) Berdasarkan tabel diatas, 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* $3.552 > 1.96$ dan *P values* 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05. Dengan demikian hipotesis penelitian **diterima**.
- g) Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *Original Sample* pengaruh *burnout* terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening sebesar -0.108 (**bernilai negatif**) dan diperoleh nilai *t statistic* $2.466 > 1.96$ dan *P values* 0.014 yang lebih kecil daripada 0.05. Dengan demikian 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 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karir terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. 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*. 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 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *burnout* terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. 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*. 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 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. 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. 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 di lingkungan kantor.

4) Burnout Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil analisis Uji hipotesis 4 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karir terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jihan Diah Ulhaq Kurnia Putri (2019) yang menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 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 pegawai maka akan menyebabkan semakin menurunnya kinerja. Demikian sebaliknya, apabila semakin rendah *burnout* yang dialami oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja.

5) Self Efficacy Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil analisis Uji hipotesis 5 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. 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. Dari hasil pengamatan, Persepsi tertinggi dari *self efficacy* yang dirasakan secara pribadi oleh pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan adalah memiliki kemampuan kepercayaan diri dan komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan. 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. 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.

6) Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Self efficacy

Hasil analisis Uji hipotesis 6 menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan melalui *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 mediasi *self efficacy* berpengaruh positif dan lebih kuat/bermakna. 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.

7) Burnout Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Self Efficacy

Hasil analisis Uji hipotesis 7 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*. 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.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan. Burnout berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan. Burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Sulawesi Selatan.

Saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, adalah meningkatkan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang ingin di capai pada setiap

tingkatan dan bagian yang ada di instansi terkait dan *Self efficacy* 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.

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 Personalia. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratma.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia 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.
- 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. *E-Proceedings 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.
- Sulistiyani, A. T. (n.d.). Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo, W. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Keenam). Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.