

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

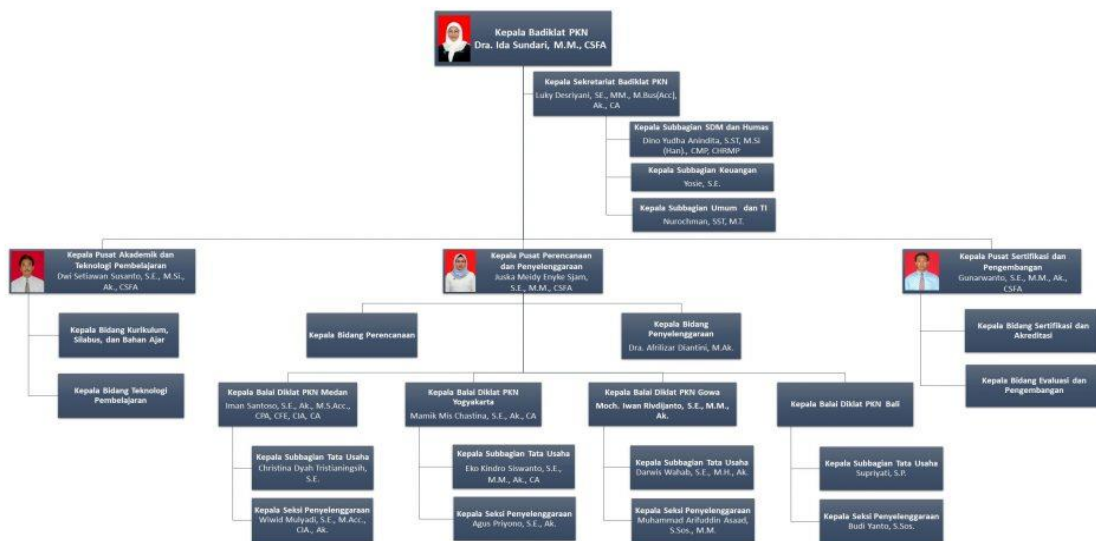
IV.1. Deskripsi Objek Penelitian

Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPK RI (Pusdiklat) resmi berdiri pada tahun 1997 dan mulai memiliki gedung sendiri pada tahun 1999. Meningkatnya kebutuhan akan pelatihan dan pendidikan lanjutan bagi auditor BPK, baik secara kuantitas maupun kualitas, turut mempengaruhi tugas dan tanggung jawab Pusdiklat BPK. Oleh karena itu, Pusdiklat Berubah nama menjadi Badan Diklat PKN BPK RI pada September 2017.

Badiklat PKN bertanggung jawab atas perumusan kebijakan, perencanaan, pengorganisasian, evaluasi dan pengembangan kegiatan pendidikan, pelatihan dan pembinaan pelaksana BPK, serta pendidikan dan pelatihan pihak selain BPK, kemudian melakukan pengelolaan audit nasional, sertifikasi Pemeriksa Keuangan Negara dan semua pihak selain BPK, akreditasi unit penyelenggara dan pendidikan berkelanjutan di bidang pemeriksaan keuangan negara

Melalui semangat SUKSES (Semangat pembelajaran, Utamakan layanan, Kredibilitas, Solid, Empati, Sinergi) seluruh kegiatan Badiklat menggunakan pola ELC (*Excellence Learning Centre*). Badiklat juga berperan dalam peningkatan kemampuan auditor pemerintah di luar BPK secara keseluruhan.

Gambar 4. Struktur Organisasi Badiklat PKN BPK RI



IV.2. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan atau mengambil responden sebesar 100 orang. Sampel yang di pergunakan dalam penelitian, yaitu pegawai Badan Diklat PKN BPK RI, dengan data karakteristik demografik meliputi: jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian sebagai berikut :

IV.2.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik hasil yang didapatkan berdasarkan data tabulasi menurut jenis kelamin :

Tabel 6. Tabel Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
Laki-Laki	52	52%
Perempuan	48	48%

Sumber: data diolah SPSS Ver.25, 2020

Berdasarkan data tabel 6 diatas dapat dilihat mengenai data responden pegawai dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 52 orang atau 52% dari total responden, sementara untuk pegawai berjenis kelamin perempuan berjumlah 48 atau 48%. Hal ini dapat diketahui bahwa pegawai laki-laki dan perempuan di Badan Diklat PKN BPK RI jumlahnya hampir sama, namun lebih sedikit didominasi oleh Laki-laki.

IV.2.2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik hasil yang didapatkan berdasarkan data tabulasi menurut pengelompokan usia:

Tabel 7. Tabel Usia Responden

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<21 Tahun	6	6%
21-40 Tahun	76	76%
>40 Tahun	18	18%

Sumber: data diolah SPSS Ver.25, 2020

Berdasarkan data tabel 7 yaitu pengelompokan usia, pegawai di Badan Diklat PKN BPK RI yang menjadi responden dalam kuesioner ini mayoritas berada pada rentang usia 21-40 Tahun dengan jumlah sebanyak 76 Orang atau 76% dari total sampel. Selanjutnya posisi ke dua diduduki oleh pegawai dengan usia >40 tahun sebanyak 18 orang atau 18%. Kemudian diikuti oleh pegawai dengan rentang usia <21 Tahun sebanyak 6 orang atau 6%, dimana pegawai yang berusia <21 tahun merupakan pegawai baru di Badan Diklat PKN BPK RI.

IV.2.2. Karakteristik Responden Menurut Struktur Kepegawaian

Karakteristik hasil yang didapatkan berdasarkan data tabulasi menurut status kepegawaian:

Tabel 8. Tabel Struktur Kepegawaian

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Struktural	5	5%
Staf Pelaksana	84	84%
Tenaga Tidak Tetap	11	11%

Sumber: data diolah SPSS Ver.25, 2020

Berdasarkan data tabel 8 diatas, didapatkan hasil bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pegawai dengan status staf pelaksana sebanyak 84 orang atau 84% dari total responden. Kemudian diikuti oleh Tenaga Tidak Tetap sebanyak 11 orang atau 11% dan pegawai structural sebanyak 5 orang atau 5%.

IV.3. Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan jawaban dan penjelasan mengenai kuesioner terhadap balasan atau pernyataan dari jawaban yang telah diisi responden pada instrumen variabel. Variabel-variabel sebelumnya dijelaskan dengan beberapa indikator dan diukur dengan skala likert dengan skor 1-5. Menurut menurut (Sugiyono, 2016 hlm. 80), dalam menentukan panjang interval kelas menggunakan rumus, yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga, dari perhitungan yang telah dilakukan seperti di atas, dirumuskan tabel dari interval kelas, yaitu:

Tabel 9. Tabel Interval Kelas

Nilai	Keterangan
$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Sejuju
$2,60 < x \leq 3,40$	Ragu-Ragu
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju

Sumber: data diolah

Tabel interval di atas, digunakan sebagai dasar dalam pemberian nilai dari masing-masing instrumen pernyataan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data dengan cara deskriptif sebagai berikut:

Tabel 10. Deskriptif jawaban responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Mean	N
1	Memperhatikan kualitas hasil kerja	4,69	100
2	Kekerjaan yang dikerjakan dapat memenuhi kuantitas	4,68	100
3	Memiliki inisiatif tinggi	4,55	100
4	Berinisiatif melaksanakan tugas tambahan	4,25	100
5	Mewaspada kesalahan yang ada dalam pekerjaan	4,71	100
6	Menjunjung tinggi kejujuran	4,79	100
7	Selalu terbuka dengan atasan	4,68	100
8	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan	4,78	100

Sumber: data diolah

Dengan dasar jawaban responden pada tabel 10, pernyataan 8 yang merupakan “Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan” memperoleh rata-rata jawaban tertinggi sebesar 4,78. Sehingga apabila dicocokkan menggunakan tabel interval masuk dalam kategori “sangat setuju”, tanggapan tersebut menandakan mayoritas responden di nilai bertanggung jawab yang baik terhadap beban pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan unit kerja.

Tabel 11. Deskriptif jawaban responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Mean	N
9	Melakukan absensi kehadiran sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	4,67	100
10	Melaksanakan WFO sesuai dengan jadwal yang ditentukan	4,61	100
11	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal	4,57	100
12	Menyelesaikan pekerjaan dengan menyusun target pencapaian	4,53	100
13	Menghormati norma yang berlaku	4,71	100
14	Mentaati peraturan baru selama pandemi <i>covid-19</i>	4,63	100
15	Tidak pernah melanggar peraturan	3,31	100

Sumber: data diolah

Dengan dasar tabel 11 diatas, rata-rata tanggapan responden terkait instrumen disiplin kerja adalah sebesar 4,35. Jika dilihat dari jawaban responden, pertanyaan 13 yang merupakan “Menghormati segala norma yang berlaku di instansi” memperoleh rata-rata jawaban tertinggi sebesar 4,71. Sehingga apabila dicocokkan menggunakan tabel interval masuk dalam kategori “sangat setuju”, tanggapan tersebut berarti bahwa mayoritas responden telah Menghormati segala norma yang berlaku di instansi.

Tabel 12. Deskriptif jawaban responden Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Mean	N
16	Menyelesaikan semua pekerjaan	4,57	100
17	Merasa lebih kompeten dengan adanya beban kerja yang lebih banyak	4,03	100
18	Jam kerja yang lebih fleksibel	4,4	100
19	Merasa lebih tenang dengan jam kerja yang lebih fleksibel	4,35	100
20	Target tinggi yang ditetapkan dapat meningkatkan kemampuan	4,26	100

21	Iklim organisasi menjadi lebih fleksibel	4,34	100
22	Merasa cocok dengan lingkungan pekerjaan	4,51	100

Sumber: data diolah

Dengan dasar tabel 12 di atas, rata-rata tanggapan responden terkait instrumen stres kerja adalah sebesar 4,35. Jika dilihat dari jawaban responden, pertanyaan 16 yang merupakan “Menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan” memperoleh rata-rata jawaban tertinggi sebesar 4,57. Sehingga apabila dicocokkan menggunakan tabel interval masuk dalam kategori “sangat setuju”, tanggapan tersebut berarti bahwa mayoritas responden selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan walaupun dalam keadaan stress yang dialami.

Tabel 13. Deskriptif jawaban responden Variabel *Burnout*

No	Pernyataan	Mean	N
23	Merasa segar ketika bangun pagi walaupun beban kerja yang cukup banyak	3,34	100
24	Merasa bersemangat untuk melakukan pekerjaan	4,01	100
25	Merasa bertanggungjawab atas masalah yang terjadi	4,6	100
26	Merasa optimis dengan pekerjaan saat ini	4,62	100
27	Merasa jenuh dan frustrasi dengan pekerjaan	3,97	100
28	Mengontrol emosi yang disebabkan oleh beban kerja	4,38	100
29	berusaha tenang ditengah masifnya penularan covid-19 dan beban pekerjaan yang berlebih	4,47	100
30	Menginginkan bekerja dari kantor (WFO)	4,31	100

Sumber: data diolah

Dengan dasar tabel 5 di atas, rata-rata tanggapan responden terkait instrumen *burnout* adalah sebesar 4,21. Jika dilihat dari jawaban responden, pertanyaan 26 yang merupakan “Optimis dengan pekerjaan saat ini walau ditengah pandemi covid-19” memperoleh rata-rata jawaban tertinggi sebesar 4,62. Sehingga apabila dicocokkan menggunakan tabel interval masuk dalam kategori “sangat setuju”, tanggapan tersebut berarti bahwa mayoritas responden merasa optimis dengan pekerjaannya ditengah kejenuhan yang dirasakan pada saat pandemi covid-19 ini

IV.4. Uji Inferensial

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur validitas dan reliabilitas pernyataan dan data yang diberikan, yang merupakan salah satu prasyarat penelitian ilmiah. Kemudian, melakukan teknik analisis data yang menggunakan uji koefisien determinasi, dan sekaligus melakukan pengujian hipotesis. Analisis Data secara keseluruhan menggunakan software SPSS sebagai alat bantu perhitungan untuk mempermudah analisis data bagi peneliti.

IV.4.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu cara untuk menguji atau mengukur apakah pernyataan yang diberikan kepada responden dalam suatu angket adalah valid. Dalam menentukan apakah suatu proposisi valid dengan melihat nilai r yang dihitung. Jika r hitung $>$ r tabel, Anda dapat mendeklarasikan bahwa pernyataan tersebut valid. Dalam penelitian ini, semua variabel yang diuji satu per satu. Variabel disiplin kerja, stres kerja, *burnout* dan kinerja karyawan, melibatkan 30 responden untuk mengisi kuesioner yang disebar oleh peneliti. Hasil uji validitas data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Melakukan absensi kehadiran sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,571	0,361	Valid
Melaksanakan WFO sesuai dengan jadwal yang ditentukan	0,511	0,361	Valid
Melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal	0,753	0,361	Valid
Menyelesaikan pekerjaan dengan menyusun target pencapaian	0,670	0,361	Valid
Menghormati norma yang berlaku	0,566	0,361	Valid
Mentaati peraturan baru selama pandemi covid-19	0,722	0,361	Valid
Tidak pernah melanggar peraturan	0,519	0,361	Valid

Sumber: data diolah SPSS Ver.25, 2020

Dengan dasar hasil dari uji pada tabel 14, didapatkan hasil bahwa seluruh instrumen memiliki hasil r hitung melebihi nilai r tabelnya (0,361). Merujuk pada nilai r hitung tersebut, instrumen dari variabel Disiplin Kerja adalah “valid” dan selanjutnya penyebaran kuesioner dapat dilanjutkan.

Tabel 15. Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Menyelesaikan semua pekerjaan	0,390	0,361	Valid
Merasa lebih kompeten dengan adanya beban kerja yang lebih banyak	0,540	0,361	Valid
Jam kerja yang lebih fleksibel	0,658	0,361	Valid
Merasa lebih tenang dengan jam kerja yang lebih fleksibel	0,768	0,361	Valid
Target tinggi yang ditetapkan dapat meningkatkan kemampuan	0,624	0,361	Valid
Iklim organisasi menjadi lebih fleksibel	0,561	0,361	Valid
Merasa cocok dengan lingkungan pekerjaan	0,535	0,361	Valid

Sumber: data diolah SPSS Ver.25, 2020

Dengan dasar hasil dari uji pada tabel 15, didapatkan hasil bahwa seluruh instrumen stres kerja memiliki hasil r hitung melebihi nilai r tabelnya (0,361). Merujuk pada nilai r hitung tersebut semua instrumen dari variabel Stres Kerja adalah “valid” dan selanjutnya penyebaran kuesioner dapat dilanjutkan.

Tabel 16. Uji Validitas Variabel *Burnout*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Merasa segar ketika bangun pagi walaupun beban kerja yang cukup banyak	0,594	0,361	Valid
Merasa bersemangat untuk melakukan pekerjaan	0,678	0,361	Valid
Merasa bertanggungjawab atas masalah yang terjadi	0,501	0,361	Valid
Merasa optimis dengan pekerjaan saat ini	0,550	0,361	Valid
Merasa jenuh dan frustrasi dengan pekerjaan	0,586	0,361	Valid

Mengontrol emosi yang disebabkan oleh beban kerja	0,697	0,361	Valid
berusaha tenang ditengah masifnya penularan covid-19 dan beban pekerjaan yang berlebih	0,785	0,361	Valid
Menginginkan bekerja dari kantor (WFO)	0,787	0,361	Valid

Sumber: data diolah SPSS Ver.25, 2020

Dengan dasar hasil dari uji pada tabel 16, didapatkan hasil bahwa seluruh instrumen *Burnout* memiliki hasil r hitung melebihi nilai r tabelnya (0,361). Merujuk pada nilai r hitung tersebut semua instrumen dari variabel *Burnout* adalah “valid” dan selanjutnya penyebaran kuesioner dapat dilanjutkan.

Tabel 17. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Memperhatikan kualitas hasil kerja	0,481	0,361	Valid
Kekerjaan yang dikerjakan dapat memenuhi kuantitas	0,559	0,361	Valid
Memiliki inisiatif tinggi	0,477	0,361	Valid
Berinisiatif melaksanakan tugas tambahan	0,749	0,361	Valid
Mewaspadaai kesalahan yang ada dalam pekerjaan	0,545	0,361	Valid
Menjunjung tinggi kejujuran	0,691	0,361	Valid
Selalu terbuka dengan atasan	0,756	0,361	Valid
Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan	0,633	0,361	Valid

Sumber: data diolah SPSS Ver.25, 2020

Dengan dasar hasil dari uji pada tabel 17, didapatkan hasil bahwa seluruh instrumen kinerja pegawai memiliki hasil r hitung yang melebihi nilai r tabelnya (0,361). Merujuk pada nilai r hitung tersebut semua instrumen dari variabel kinerja pegawai adalah “valid” dan selanjutnya penyebaran kuesioner dapat dilanjutkan.

IV.4.2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui sejauh mana item kuesioner dapat digunakan untuk mengukur suatu penelitian, maka dilakukan uji reliabilitas terhadap variabel

disiplin kerja, stres kerja dan turnover intention dengan bantuan alat statistik SPSS versi 25. Tingkat reliabilitas suatu variabel dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,06 maka variabel penelitian dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha yang disyaratkan	N of Items
Disiplin Kerja	0,714	0,60	7
Stres Kerja	0,674	0,60	7
<i>Burnout</i>	0,801	0,60	8
Kinerja Pegawai	0,764	0,60	8

Sumber: data diolah SPSS Ver.25, 2020

Berdasarkan dari data Tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach alpha dari variabel yang digunakan peneliti melebihi standar Cronbach alpha yang dipersyaratkan sebesar 0,60 setelah pengujian. Menarik kesimpulan bahwa semua variabel “reliable”, dan proses pengujian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

IV.4.3. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui bagaimana kontribusi dari variabel disiplin kerja, stres kerja, *burnout* mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian statistika yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil uji koefisien determinasi pada tabel di bawah ini:

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Keterangan	R ²	Persentase (%)
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,501	50,1%
Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,440	44,0%
<i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai	0,454	45,4%

Disiplin Kerja, Stres Kerja, <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai	0,655	65,5%
--	-------	-------

Sumber: data diolah SPSS Ver.25, 2020

Berdasarkan dari data tabel 19, dapat diketahui dan dilihat bahwa disiplin kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,501 atau yang berarti bahwa disiplin kerja berkontribusi pada kinerja pegawai sebesar 50,1%. Kemudian untuk besarnya kontribusi stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,440 atau 44%. Selanjutnya kontribusi variabel *burnout* terhadap kinerja pegawai adalah 0,454 atau 45,4%. Sementara itu variabel disiplin kerja, stress kerja, *burnout* secara bersama memiliki nilai kontribusi sebesar 65,5% terhadap kinerja pegawai Badan Diklat PKN BPK RI.

IV.5. Uji Hipotesis

Pada tahap pengolahan data selanjutnya dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh. Dalam penelitian ini, uji-t dan uji-f digunakan untuk pengujian hipotesis.

IV.5.1. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dalam melakukan uji t ini, penulis menggunakan software SPSS versi 25 sehingga didapatkan hasil yang akurat.

Tabel 20. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	signifikan
Disiplin Kerja	5.542	1.98498	0.000
Stres Kerja	2.777	1.98498	0.007
<i>Burnout</i>	4.187	1.98498	0.000

Sumber: data diolah SPSS Ver.25, 2020

- a. H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan tabel 20, hasil uji t parsial menampilkan bahwa t hitung memiliki nilai 5,542 yang kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan cara menggunakan rumus $T_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$ yaitu menghasilkan (0,025 : 96) sehingga mendapatkan $5.542 > 1.98498$ yang berarti t hitung lebih besar dibanding t tabel. Sedangkan untuk tingkat signifikansi sebesar 0.000, dimana hal ini berarti bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja lebih kecil dari probabilitas 5%, yaitu $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. H2 : Stres Kerja Berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan tabel 20, hasil uji t parsial menampilkan bahwa t hitung memiliki nilai 2.777 yang kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan cara menggunakan rumus $T_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$ yaitu menghasilkan (0,025 : 96) sehingga mendapatkan $2.777 > 1.98498$ yang berarti t hitung lebih besar dibanding t tabel. Sedangkan untuk tingkat signifikansi sebesar 0.007, dimana hal ini berarti bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja lebih kecil dari probabilitas 5%, yaitu $0.007 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. H3 : *Burnout* Berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan tabel 20, hasil uji t parsial menampilkan bahwa t hitung memiliki nilai 4.187 yang kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan cara menggunakan rumus $T_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$ yaitu menghasilkan (0,025 : 96) sehingga mendapatkan $4.187 > 1.98498$ yang berarti t hitung lebih besar dibanding t tabel. Sedangkan untuk tingkat signifikansi sebesar 0.000, dimana hal ini berarti bahwa nilai signifikansi variabel *burnout* lebih kecil dari probabilitas 5%, yaitu $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa *burnout* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV.5.2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah keseluruhan variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Keseluruhan variabel dapat dikatakan mempengaruhi apabila nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ atau $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$.

Tabel 21. Hasil Uji F

f hitung	f tabel	signifikan
63.738	2.70	0.000

Sumber: data diolah SPSS Ver.25, 2020

Hasil uji statistik variabel secara parsial pada tabel 21, $f \text{ hitung}$ dari variabel yang digunakan adalah senilai 63.738 dengan nilai $f \text{ tabel}$ 2.70 yang dapat diartikan bahwa $f \text{ hitung}$ memiliki nilai yang lebih besar dari $f \text{ tabel}$ ($63.738 > 2.70$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Maka berdasarkan uji statistik tersebut disiplin kerja, stress kerja, dan *burnout* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Diklat PKN BPK RI.

IV.6. Pembahasan

Pada bagian ini peneliti melakukan pembahasan variabel penelitian dengan berdasarkan pada hasil olah data dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 25 tahun 2020. Pembahasan ini dijelaskan dengan berdasarkan pada teori, jurnal hasil penelitian sebelumnya yang sesuai dengan variabel yang diteliti oleh peneliti yaitu disiplin kerja, stress kerja, *burnout*, dan kinerja pegawai.

IV.6.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk membuktikan hipotesis 1 mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dilakukan dengan uji T. Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan oleh peneliti melalui *software* SPSS versi 25, didapati hasil bahwa nilai $t \text{ hitung}$ sebesar 5.542 $>$ dari nilai $t \text{ tabel}$ 1.98498 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dengan berdasar pada hasil uji statistik tersebut H1/hipotesisnya dapat diterima, dimana variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Diklat PKN BPK RI.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran kontribusi yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui uji koefisien determinasi, didapatkan hasil sebesar 50,1% yang berarti besaran sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan *mean* yang dilakukan, diketahui bahwa responden rata-rata menjawab sangat setuju atas pernyataan bahwa pegawai sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan dan norma-norma yang ada, terlebih dalam keadaan pandemi *covid-19* ini para pegawai dinilai dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan yang baru ditetapkan oleh instansi.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Titik Astuti yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sfa Resto Karanganyar”, yang menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimana hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi.

Kemudian sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarwani dengan judul “*The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees*” dimana dalam penelitian ini didapatkan hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian ini juga dapat membantah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bryan Filliantoni dkk, dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru”, dimana penelitian ini menghasilkan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah tidak memiliki pengaruh. Hal ini karena tanggapan responden terhadap pertanyaan terbuka menyatakan bahwa disiplin pegawai disebabkan oleh ketakutan atau kekhawatiran pegawai terhadap sanksi dan denda, bukan karena ingin meningkatkan kinerja.

Perbedaan hasil yang dilakukan oleh peneliti terhadap penelitian terdahulu yang menyatakan Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan terdapat kondisi yang berbeda saat melakukan penelitian, dimana penelitian terdahulu yang menyatakan Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap

kinerja pegawai dilakukan pada saat sebelum pandemi, sedangkan penulis melakukan penelitian ini pada saat adanya pandemi *covid-19* yang didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian yang mengemukakan bahwa “Kinerja pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor seperti diantaranya: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.”

Kemudian Donelly, memiliki pandangan bahwa “Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan serta kemampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: efektivitas, efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif.”

IV.6.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk membuktikan hipotesis 2 mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai maka dilakukan dengan uji T. Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan oleh peneliti melalui software SPSS versi 25, didapati hasil bahwa nilai t hitung sebesar $2.777 >$ dari nilai t tabel 1.98498 dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa H2/hipotesisnya dapat diterima, dimana variabel stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Diklat PKN BPK RI. Selanjutnya untuk mengetahui besaran kontribusi yang diberikan variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui uji koefisien determinasi, didapatkan hasil sebesar $44,0\%$ yang berarti besaran sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dr. Zhang Xiaomeng dengan judul “*Psychological resilience before and after work resumption during Covid-19*” memberikan hasil penelitian yaitu sebelum dan setelah melanjutkan pekerjaan, sampel pekerja yang sangat setia memiliki tingkat stres sedang secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini pegawai yang menjadi objek penelitian ini menyatakan bahwa stres yang dialami oleh pegawai setelah adanya kebijakan *lockdown* di masa pandemi *covid-19* memberikan pengaruh terhadap konsentrasinya pada saat mereka kembali bekerja.

Kemudian sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dengan objek penelitian Pegawai Majalah *Mother And Baby* yang berjumlah 35 orang. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa dari uji signifikan hipotesis Nilai thitung > ttabel ($10,643 > 2,030$), maka dapat didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Majalah *Mother and Baby*.

IV.6.3. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk membuktikan hipotesis 3 mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai maka dilakukan dengan uji T. Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan oleh peneliti melalui software SPSS versi 25, didapati hasil bahwa nilai t hitung sebesar $4.187 >$ dari nilai t tabel 1.98498 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa H3/hipotesisnya dapat diterima, dimana variabel *burnout* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Diklat PKN BPK RI. Selanjutnya untuk mengetahui besaran kontribusi yang diberikan variabel *burnout* terhadap kinerja pegawai melalui uji koefisien determinasi, didapatkan hasil sebesar 45,4% yang berarti besaran sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil penelitian memiliki kesamaan serta sejalan dengan penelitian Said Almaududi dengan judul “Pengaruh Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah” dimana didapatkan hasil bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo.”

Kemudian penelitian ini juga sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Bagher Gorji dengan judul “*The Effect of Job Burnout Dimension on*

Employees” dimana objek penelitiannya adalah pegawai Bank Mellat di Provinsi Golestan di Iran. Hasil perhitungan disimpulkan bahwa *burnout* kerja yang terjadi pada pegawai Bank Mellat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dimana menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun sebagai akibat dari jumlah kerjaan yang lebih banyak.

Penelitian ini juga membantah penelitian yang dilakukan oleh Yu De Dai, dkk. Dengan judul “*Work engagement or job burnout? Psychological ownership amongst the employees of international tourist hotels*” dimana objek penelitian ini adalah pegawai delapan hotel bintang lima di kota Taiwan dan Xiamen dan Quanzhou, China dengan total responden sebanyak 600 orang.

Hasil penelitian didapatkan bahwa kejenuhan kerja yang dialami oleh responden yang merupakan pegawai hotel tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Para responden dinilai lebih kepada Langkah pencegahan terhadap kejenuhan tersebut dengan meningkatkan keterlibatan mereka dalam bekerja.

IV.6.3. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis 4 mengenai pengaruh disiplin kerja, stress kerja, burnout terhadap kinerja pegawai secara simultan maka dilakukan dengan uji F. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan oleh peneliti melalui software SPSS versi 25, didapati hasil bahwa nilai F hitung sebesar $63.738 >$ dari nilai F tabel 2,70 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa H4/hipotesisnya dapat diterima, dimana variabel disiplin kerja, stres kerja, dan *burnout* berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja pegawai Badan Diklat PKN BPK RI.

Penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasmah dkk. dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa di Kabupaten Kutai Timur”, dimana didapatkan hasil bahwa disiplin dan stres secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur, dimana dalam

penelitian ini terdapat 46 responden yang menyatakan bahwa Disiplin dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya.

Namun peneliti belum menemukan penelitian sebelumnya yang melakukan penelitian menggunakan variabel disiplin kerja, stress kerja, *burnout* terhadap kinerja pegawai secara bersamaan terutama di masa pandemi *covid-19* ini. Sehingga peneliti dapat menyatakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian pertama yang meneliti tentang disiplin kerja, stres kerja, *burnout* terhadap kinerja pegawai di masa pandemi *covid-19* secara bersamaan

IV.7. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dari proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terdapat keterbatasan yang dialami oleh penulis yang dapat menjadi pertimbangan penulis berikutnya yang ingin melakukan penelitian serupa. Keterbatasan yang ditemukan selama proses penelitian adalah:

1. Dalam kondisi pandemi seperti pada saat ini, terdapat kendala untuk mencapai semua sampel, yaitu pada saat proses pengisian dan pengumpulan data kuesioner yang sedikit memerlukan waktu yang cukup lama.
2. Dalam proses pencarian sumber referensi penelitian terdahulu, peneliti cukup sulit untuk menemukan penelitian terdahulu dengan variabel yang digunakan untuk melakukan penelitian ini dengan topik permasalahan pada masa pandemi *covid-19*, terutama pada variabel *burnout* dikarenakan masih jarang/belum ada peneliti terdahulu yang melakukan penelitian dengan menggunakan variabel *burnout* kerja di masa pandemi *covid-19* ini.