



PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH *QUALITY OF WORK* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PECAWAI DI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN STATISTIK KABUPATEN MUSI RAWAS

Fariza Gustini¹, Dheo Rimbano², Hartati Ratna Juita³, Tri Agriana Sari⁴

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

^{2,3,4}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

Email: ¹Farizagustini99@gmail.com, ²dheo_rimbano@univbinainsan.ac.id,

³hartatiratna@univbinainsan.co.id, ⁴triagrianasari94@gmail.com

ABSTRAK

Masih adanya pegawai yang mengalami kejenuhan dalam bekerja dan kelelahan dalam bekerja yang dialami oleh sebagian pegawai disebabkan pekerjaan yang menumpuk di suatu bidang, selain itu masih kurangnya kemauan pegawai atau sikap positif untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur dengan model moderasi. Hasil penelitian menunjukkan *Quality of Work* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $8.725 > 0,681$. Selanjutnya variabel *Burnout* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $3.197 > 0,681$. Kemudian *Quality of Work* dan *Burnout* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} , yaitu $56.577 > 2,84$. Akan tetapi, Kepuasan kerja tidak dapat memperkuat pengaruh *Quality of Work* terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari nilai signifikan variabel interaksi antara *Quality of Work* dan motivasi sebesar $0,122 > 0,05$ hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memoderasi hubungan itu.

Kata Kunci: *Quality of Work*, *Burnout*, Kepuasan Kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT

There are still employees who experience boredom at work and fatigue at work experienced by some employees due to work that accumulates in a field, besides that there is still a lack of employee willingness or a positive attitude to complete their work properly and on time. This study used a path analysis method with a moderation model. The results showed that Quality of Work had a significant effect on employee performance, as evidenced by a calculated value greater than the table, which was $8,725 > 0.681$. Furthermore, the variable Burnout Affects Employee Performance is evidenced from the calculated value greater than t_{table} , which is $3,197 > 0.681$. Then the Quality of Work and Burnout have a significant effect on Employee Performance as evidenced by the calculation value greater than the table value, which is $56,577 > 2.84$. However, job satisfaction cannot strengthen the effect of Quality of Work on employee performance as evidenced by the significant value of the interaction variable between Quality of Work and



motivation of 0.122 > 0.05, this confirms that job satisfaction is not able to moderate the relationship.

Keywords: Quality of Work, Burnout, Job Satisfaction, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Kelelahan dalam bekerja akan mempengaruhi kualitas kerja. Menurut studi pendahuluan yang dilakukan, kelelahan kerja atau *burnout* pada pegawai disebabkan oleh rasa jenuh yang dialami pegawai karena merasakan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari adalah hal yang monoton. Dengan terbiasa melakukan sesuatu secara berulang dapat menyebabkan kejenuhan bagi seseorang.

Pegawai merasa kurang dihargai oleh atasan atau rekan kerja karena masih terdapat jarak yang signifikan antara atasan dengan bawahan. Karena itu pegawai merasa lelah dan menimbulkan *burnout* bagi pegawai. Menurut (Maslach & Leiter dalam I Putu Surya, 2019) kelelahan kerja (*Burnout*) ini cenderung dirasakan pada pegawai dengan lama kerja, karena semakin lama pegawai bekerja ia akan semakin terbiasa dengan pekerjaannya, sedangkan untuk pegawai yang baru memulai menguasai pekerjaannya, ia mulai belajar menguasai pekerjaan secara tidak langsung.

Burnout adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan secara fisik, mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi. Pegawai yang terkena kelelahan kerja (*burnout*) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring

dengan berjalannya waktu (Bhanugopan & Fish dalam I Putu Surya, 2019).

Ketidaksesuaian apa yang diberikan organisasi kepada pegawai, seperti adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama pegawai serta kurang dukungan dari atasan. Hal inilah yang menimbulkan gejala *burnout* dalam diri karyawan (Yanuar & Mulyadi, 2020).

Kepuasan kerja yang secara tidak langsung, memiliki pengaruh dalam hubungan antara *quality of work* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Hal inilah yang menjadikan peneliti menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi dapat dijadikan tolak ukur untuk mengetahui keberhasilan organisasi. Untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi adalah dengan melihat kinerja dari sumber daya manusianya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmah (2020) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh *quality of work* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, diperoleh hasil bahwa secara signifikan terdapat pengaruh *quality of work* terhadap kinerja karyawan melalui



kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan kepuasan yang dirasakan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada Dinas Komunikasi, Informatika dan statistik Kabupaten Musi Rawas melalui wawancara dengan Bapak Kasubag Umum dan Kepegawaian, ditemukan beberapa masalah, masih kurangnya kepedulian pimpinan tentang dampak pekerjaan pada pegawai, Masih kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Masih kurangnya kerja sama dan saling membantu diantara sesama pegawai. Kurangnya peran pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan, hal tersebut dapat dilihat dari adanya mutasi pegawai atas permintaan sendiri yang mencapai 50%, dan mutasi dari atasan sebesar 40%,

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini Berjudul “Pengaruh *Quality of Work dan Burnout* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan statistik Kabupaten Musi Rawas dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Teknik dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal komparatif. Studi kausal komparatif adalah studi yang berusaha mengamati alasan atau penyebab terjadinya suatu kejadian yang diteliti (Rimbano, 2022). Sebagai langkah awal dalam penelitian

ini adalah peneliti melakukan observasi dengan pengumpulan data awal, selanjutnya menentukan identifikasi masalah, dilanjutkan merumuskan masalah penelitian. Sebelum merumuskan kerangka berpikir dilakukan telaah teori. Selanjutnya merumuskan hipotesis dan membuat instrumen penelitian berupa kuesioner (angket), Uji coba data dengan menggunakan validitas/reliabilitas, menganalisis data, dilanjutkan dengan pembahasan, merumuskan kesimpulan hasil penelitian dan memberikan saran atau masukkan kepada objek penelitian tentang hasil yang diperoleh dari penelitian. Penentuan sampel dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh* Menurut (Sugiyono, 2017), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang, hal ini disebabkan ada beberapa jabatan yang belum terisi dan kepala dinas saat peneliti melakukan penelitian sedang melakukan perjalanan dinas. Sumber data yang digunakan ada dua, yaitu Data primer dan Data. Teknik pengumpulan data meliputi, Observasi, Kuesioner (Angket), Dokumentasi.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses penelitian diawali dengan uji validitas dan realibilitas, dari hasil uji validitas dan reliabilitas semua pernyataan dalam intrumen valid dan reliabel. Seperti pada tabel dan penjelasan berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel *Quality of Work* (X1)

No	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai r_{tabel} Sig 5% N=15	Ket
1	Penyampaian informasi yang disampaikan dari atasan kepada pegawai mengenai pekerjaan diharapkan dapat diterima dengan baik oleh pegawai.	0.781	0,514	<i>valid</i>
2	Pertemuan tatap muka antara atasan dengan pegawai untuk membahas masalah pekerjaan dapat dilakukan setiap bulan sekali.	0.854	0,514	<i>valid</i>
3	Komunikasi yang baik antara atasan dan pegawai, pegawai dengan rekan kerjanya dapat menghasilkan kinerja yang baik.	0.679	0,514	<i>valid</i>
4	Pegawai harus mendapatkan rasa nyaman di lingkungan nya bekerja.	0.707	0,514	<i>valid</i>
5	Sarana prasarana dilingkungan kerja dapat menunjang pegawai dalam bekerja.	0.721	0,514	<i>valid</i>
6	Kondisi ruangan tempat kerja pegawai harus selalu dalam kondisi bersih dan rapih.	0.781	0,514	<i>valid</i>
7	Setiap pegawai mendapatkan jaminan keselamatan kerja selama melaksanakan pekerjaannya.	0.811	0,514	<i>valid</i>
8	Pemberian jaminan kelangsungan pekerjaan sebagai upaya dari tidak adanya pemberhentian pegawai.	0.657	0,514	<i>valid</i>
9	Perlunya menciptakan ruang kerja yang bisa memberikan rasa nyaman untuk pegawai dalam bekerja.	0.811	0,514	<i>valid</i>
10	Setiap pegawai merasa nyaman dengan tata letak meja kerja, ventilasi, dan pencahayaan di tempat kerja.	0.707	0,514	<i>valid</i>
11	Untuk menghilangkan perselisihan salah paham, pegawai menjalin komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja.	0.880	0,514	<i>valid</i>
12	Setiap pegawai diberi kewenangan dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan.	0.721	0,514	<i>valid</i>
13	Honor yang diterima pegawai diharapkan dapat sesuai dengan beban kerja.	0.854	0,514	<i>valid</i>
14	Jumlah gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan	0.733	0,514	<i>valid</i>
15	Pegawai berhak untuk mendapatkan kesejahteraan yang merata.	0.733	0,514	<i>valid</i>

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS For Windows 22 tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, dari instrumen *quality of work* dengan jumlah lima belas pernyataan uji validitas responden sebanyak 15 orang, semua



pernyataan dinyatakan *valid*, hal tersebut dikarenakan setiap nilai *Corrected Item-Total Correlation* terhadap total item nya lebih besar dari nilai r_{tabel} , $r_{hitung} > r_{tabel}$, r_{tabel} diperoleh dari tabel *Product moment*

Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Burnout* (X_2)

No	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai r_{tabel} Sig 5% N=15	Ket
1	Pegawai mudah tersinggung saat ada kritik yang ditujukan kepadanya.	0.533	0,514	<i>valid</i>
2	Pegawai mudah tertekan dengan banyaknya pekerjaan.	0.726	0,514	<i>valid</i>
3	Pegawai merasakan emosi terkuras karena banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	0.778	0,514	<i>valid</i>
4	Pegawai bersikap tidak peduli terhadap teman yang jabatan lebih tinggi.	0.808	0,514	<i>valid</i>
5	Pegawai tidak peduli apabila rekan kerja membutuhkan bantuannya.	0.566	0,514	<i>valid</i>
6	Pegawai sulit percaya dengan pekerjaan pegawai yang lain.	0.600	0,514	<i>valid</i>
7	Pegawai mudah depresi saat intensitas pekerjaan meningkat.	0.549	0,514	<i>valid</i>
8	Pegawai mudah merasakan jenuh karena kurangnya waktu istirahat.	0.487	0,514	<i>valid</i>
9	Pegawai akan merasa kesal saat tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0.720	0,514	<i>valid</i>

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS For Windows 22 tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, dari sembilan pernyataan uji validitas instrumen *burnout* dengan jumlah responden sebanyak 15 orang, semua pernyataan dinyatakan *valid*, hal tersebut dikarenakan setiap nilai *Corrected Item-Total Correlation* terhadap total item nya

taraf signifikan 5% dengan N = 15 diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,514. Dengan demikian kuesioner tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

lebih besar dari nilai r_{tabel} , $r_{hitung} > r_{tabel}$, r_{tabel} diperoleh dari tabel *Product moment* taraf signifikan 5% dengan N = 15 diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,514. Dengan demikian kuesioner tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.



Tabel 3. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Nilai r_{tabel} Sig 5% N=15	Ket
1	Pegawai harus memiliki minat sesuai dengan bidangnya agar menghasilkan kinerja yang baik.	0.711	0,514	<i>valid</i>
2	Dalam mutasi unit kerja selalu sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.	0.608	0,514	<i>valid</i>
3	Pegawai harus memiliki kemauan untuk mengembangkan bakat dan kemampuannya untuk mengaktualisasikan diri di lingkungan kerjanya.	0.868	0,514	<i>valid</i>
4	Gaji yang diterima pegawai harus sesuai dengan pekerjaan yang diembannya.	0.518	0,514	<i>valid</i>
5	Gaji yang diterima pegawai disesuaikan dengan jenjang pendidikannya.	0.583	0,514	<i>valid</i>
6	Pegawai berhak mendapatkan gaji secara tepat waktu.	0.711	0,514	<i>valid</i>
7	Promosi jabatan hanya diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja.	0.608	0,514	<i>valid</i>
8	Pimpinan memberikan apresiasi kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan mempromosikan jabatannya.	0.608	0,514	<i>valid</i>
9	Penghargaan terhadap pegawai dilakukan setiap pelaksanaan tugas.	0.686	0,514	<i>valid</i>
10	Hubungan dan perlakuan antar pegawai berjalan dengan baik.	0.518	0,514	<i>valid</i>
11	Pimpinan tidak membedakan antar pegawai satu dengan lainnya	0.608	0,514	<i>valid</i>
12	Diharapkan suasana kerja pegawai baik.	0.868	0,514	<i>valid</i>

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS For Windows 22 tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, dari instrumen *burnout* dengan jumlah dua belas pernyataan uji validitas responden sebanyak 15 orang, semua



pernyataan dinyatakan *valid*, hal tersebut dikarenakan setiap nilai *Corrected Item-Total Correlation* terhadap total item nya lebih besar dari nilai r_{tabel} , $r_{hitung} > r_{tabel}$, r_{tabel} diperoleh dari tabel *Product moment*

taraf signifikan 5% dengan $N = 15$ diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,514. Dengan demikian kuesioner tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai r_{tabel}	Ket
1	Dalam menentukan jumlah pekerjaan kepada pegawai harus disesuaikan dengan kemampuan pegawai.	0.766	0,514	<i>valid</i>
2	Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan bidangnya	0.570	0,514	<i>valid</i>
3	Pegawai diharapkan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan.	0.794	0,514	<i>valid</i>
4	Evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja	0.406	0,514	<i>valid</i>
5	Kualitas pekerjaan akan menentukan jumlah pekerjaan	0.511	0,514	<i>valid</i>
6	Hasil pekerjaan pegawai harus berkualitas baik.	0.679	0,514	<i>valid</i>
7	Pegawai diharapkan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.449	0,514	<i>valid</i>
8	Waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan hendaknya disesuaikan dengan kemampuan pegawai.	0.598	0,514	<i>valid</i>
9	Pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mendapat apresiasi dari pimpinan .	0.794	0,514	<i>valid</i>
10	Pegawai datang tepat waktu ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya.	0.598	0,514	<i>valid</i>
11	Kehadiran ikut mendorong terwujudnya disiplin pegawai	0.570	0,514	<i>valid</i>
12	Kehadiran pegawai yang tepat waktu mempengaruhi hasil kerja.	0.794	0,514	<i>valid</i>



13	Pegawai diharapkan bekerja secara efektif dan efisien	0.766	0,514	valid
14	Pegawai berkerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya	0.449	0,514	valid
15	Pegawai diharapkan bisa bekerja sama di dalam TIM.	0.794	0,514	valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS For Windows 22 tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, dari lima belas pernyataan uji validitas instrumen *burnout* dengan jumlah responden sebanyak 15 orang, semua pernyataan dinyatakan *valid*, hal tersebut dikarenakan setiap nilai *Corrected Item-Total Correlation* terhadap total item nya

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}
Quality of Work	0,883	0,514	0,514
Burnout	0,921	0,514	0,514
Kepuasan Kerja	0,943	0,514	0,514
Kinerja pegawai	0,912	0,514	0,514

Sumber : Hasil pengolahan data

SPSS For Windows 22 tahun 2023

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *quality of work* 0.883, *burnout* 0.921, kepuasan kerja 0.943, kinerja pegawai 0.912. jika dibandingkan dengan r_{tabel} , maka hasil *Cronbach's Alpha* ketiga

Identitas Responden

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	54
2	Perempuan	23	46
Jumlah		50	100

Sumber : hasil olahan data tahun 2023

Berdasarkan tabel 6, diketahui jumlah pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan statistik Kabupaten Musi Rawas, laki-laki sebanyak 27 orang

lebih besar dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, r_{hitung} diperoleh dari tabel *Product moment* taraf signifikan 5% dengan $N = 15$ diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,514. Dengan demikian kuesioner tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

variabel lebih besar dari r_{tabel} . Berarti kuesioner variabel *burnout*, kinerja pegawai, dan motivasi adalah *reliabel*

Keterangan: Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menginterpretasikan hasil jawaban responden dengan tujuan untuk menjabarkan atau menjelaskan distribusi-distribusi responden yang telah dianalisis menggunakan bantuan program SPSS For Windows 22, dengan penjelasan-penjelasan sebagai berikut:

(54%), dan perempuan sebanyak 23 orang (46%).



Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Responen	Persentase (%)
1	20-35 tahun	18	36
2	35-55 tahun	30	60
3	55 tahun ke atas	2	4
Jumlah		50	100

Sumber : hasil olahan data tahun 2023

Berdasarkan tabel 6, diketahui jumlah pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan statistik Kabupaten Musi Rawas, yang berusia antara 20-35 sebanyak 18 orang atau 36%, usia 35-55 tahun sebanyak 30 orang atau 60%, usia 55 tahun ke atas sebanyak 2 orang atau 4%.

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responen	Persentase (%)
1	SMA	12	24
2	D3	4	8
3	S1	32	64
4	S2	2	4
Jumlah		50	100

Sumber : hasil olahan data tahun 2023

Berdasarkan tabel 7, diketahui jumlah pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan statistik Kabupaten Musi Rawas yang pendidikan terakhir SMA sebanyak 12 orang atau 24%, D3 sebanyak 4 orang atau 8%, S1 sebanyak 32 orang atau 64%, dan S2 sebanyak 2 orang atau 4%.

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responen	Persentase (%)
1	5-10 tahun	10	20
2	10-15 tahun	28	56
3	15 tahun ke atas	11	22
Jumlah		50	100

Sumber : hasil olahan data tahun 2023

Berdasarkan tabel 8, diketahui masa kerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan statistik Kabupaten Musi Rawas, yang masa kerjanya 5-10 tahun sebanyak 10 orang atau 20 %, masa kerja 10 – 15 tahun sebanyak 28 orang atau 56%, dan masa kerja 15 tahun keatas sebanyak 11 orang atau (22%).

Pembahasan

Quality of Work berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan statistik Kabupaten Musi Rawas.

Pada hipotesis 1, hasil analisis data menunjukkan bahwa hasil

uji t, dapat dijelaskan bahwa variabel *Quality of Work* berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $7.207 > 0,681$ (table uji t dapat dilihat pada lampiran) dengan dk = 44 dan tingkat signifikan sig = 0,000,



berarti bahwa secara parsial variabel *Quality of Work* memiliki dampak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini terbukti atau hipotesis diterima.

Pengaruh tersebut juga didukung dari hasil perhitungan pengolahan data kusioner, jawaban terbanyak Pegawai harus memiliki minat sesuai dengan bidangnya agar menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai harus memiliki kemauan untuk mengembangkan bakat dan kemampuannya untuk mengaktualisasikan diri di lingkungan kerjanya.

Selain itu juga hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Abdul Hafizh (2021). Hasil dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan hanya mampu dijelaskan sebesar 65% oleh *quality of work*, *burnout*, dan kepuasan kerja sedangkan 35% dijelaskan variabel lain. *Quality of work* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan *t* statistik 4,676, *quality of work* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *t* statistik 1,329, *burnout* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan *t* statistik 0,519, *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *t* statistik 2,326, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *t* statistik 2,206.

Berdasarkan fenomena yang ada dan hasil penelitian, diharapkan pegawai lebih konsisten dan saling membantu sesama rekan kerja dalam meningkatkan kinerja. Disamping itu adanya pengaruh langsung *quality of work* terhadap kinerja secara signifikan, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai

dapat ditentukan oleh faktor *quality of work*.

***Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan statistik Kabupaten Musi Rawas.**

Selanjutnya untuk hipotesis 2, variabel *Burnout* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $3.197 > 0,681$ (table uji *t* dapat dilihat pada lampiran) dengan $dk = 50$ dan tingkat signifikan $sig = 0,002$, berarti bahwa secara parsial variabel *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini terbukti atau hipotesis diterima.

Pengaruh tersebut juga didukung dari hasil perhitungan pengolahan data kusioner, jawaban terbanyak di pernyataan no 2 dan 5 yaitu pegawai mudah tertekan dengan banyaknya pekerjaan. Pegawai tidak peduli apabila rekan kerja membutuhkan bantuannya. Sejalan dengan pendapat (Kreitner, 2017) yang menyatakan *burnout* adalah akibat dari stres yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya.

Selain itu juga hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (I Putu Surya, 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja dan *burnout* berpengaruh terhadap negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti yaitu bahwa *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $3.197 > 0,681$.

Berdasarkan fenomena yang ada dan hasil penelitian, diharapkan pegawai



lebih konsisten dan saling membantu sesama rekan kerja dalam meningkatkan kinerja. Disamping itu adanya pengaruh langsung *burnout* terhadap kinerja secara signifikan, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditentukan oleh faktor *burnout*.

Quality of work dan Burnout berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Musi Rawas.

Dari hasil perhitungan Uji *f*, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar = 56.577 lebih besar dari nilai $f_{tabel} = 2,84$, maka H_a : Di terima dan H_0 : Ditolak. Yang berarti ada dampak yang signifikan *Quality of work* dan *Burnout* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Selain itu dari hasil perhitungan juga diperoleh besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697 yang berarti bahwa 69,7% baiknya *Quality of work* dan *Burnout* dapat dijelaskan oleh indikator-indikator yang ada di dalam pendidikan dan pelatihan sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 69,7\% = 30,3\%)$ dijelaskan oleh sebab-sebab oleh variabel lain-lain.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Quality of work* dan *Burnout* secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut dikarenakan nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} , yaitu 47,099 lebih besar 2,84. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hesti (2020) menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Sonia (2022), yang menyatakan menunjukkan bahwa *Quality of work* dan *Burnout* Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja

Pegawai.

Quality of Work berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mudi Rawas dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Moderasi

Dari hasil analisis data diketahui bahwa diketahui nilai signifikan variabel interaksi antara *Quality of Work* dan motivasi sebesar $0,122 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak dapat memoderasi pengaruh *Quality of Work* terhadap kinerja pegawai. Demikian juga nilai *R Square* sebesar 0,049, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work* berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 4,9%. Jika dibandingkan nilai *R Square* pada regresi pertama sebesar 0.776, setelah adanya variabel moderasi yaitu kepuasan kerja, terjadi penurunan *R Square* sebesar 0,049, sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel moderasi yaitu kepuasan kerja tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel *Quality of Work* terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jesslyn, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi *burnout* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Motivasi kerja juga memoderasi konflik kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi tidak dapat memoderasi *Quality of Work* terhadap kinerja pegawai. variabel interaksi antara *Burnout* dan kepuasan kerja sebesar $0,122 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak dapat



memoderasi pengaruh *Burnout* terhadap kinerja pegawai.

***Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mudi Rawas dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Moderasi**

Demikian juga diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,049, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 4,9%. Jika dibandingkan nilai *R Square* pada regresi pertama sebesar 0.553, Setelah adanya variabel moderasi yaitu kepuasan kerja, terjadi penurunan *R Square* sebesar 0,049, sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel moderasi yaitu kepuasan kerja tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel *Burnout* terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriani (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memperkuat tingkat *Burnout* terhadap kinerja pemeriksa pajak di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan menyatakan bahwa kepuasan kerja memperlemah pengaruh *Burnout*.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan maka dapat disimpulkan bahwa: *Quality of Work* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan statistik Kabupaten Musi Rawas, dibuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $8.725 > 0,681$. *Burnout* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan

statistik Kabupaten Musi Rawas, dibuktikan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $3.197 > 0,681$. *Quality of Work* dan *Burnout* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan statistik Kabupaten Musi Rawas, dibuktikan nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} , yaitu $56.577 > 2,84$. Kepuasan kerja tidak dapat memperkuat pengaruh *Quality of Work* terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan statistik Kabupaten Musi Rawas, dibuktikan dari nilai signifikan variabel interaksi antara *Quality of Work* dan motivasi sebesar $0,122 > 0,05$ dan adanya penurunan nilai *R Square* sebesar 0,049 setelah adanya variabel motivasi dari sebelum adanya variabel motivasi yaitu sebesar 0.776, sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan motivasi tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel *burnout* terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memperlemah pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan statistik Kabupaten Musi Rawas, dibuktikan dengan adanya penurunan nilai *R Square* sebesar 0,049 setelah adanya variabel kepuasan kerja dari sebelum adanya variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0.776, sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan kepuasan kerja memperlemah pengaruh variabel *burnout* terhadap kinerja pegawai.

Peneliti memberikan saran yang nantinya diharapkan memberikan manfaat bagi Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan statistik Kabupaten Musi Rawas, sebagai berikut: Dalam hal *quality of work* dan *Burnout* diharapkan pemberian



pekerjaan dapat dilakukan secara merata untuk disemua bidang agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan yang dapat menyebabkan kelelahan dan kejenuhan akibat kurangnya waktu istirahat; Dalam hal kepuasan kerja, diharapkan pimpinan dapat memberikan apresiasi atas hasil kerja pegawai yang baik dan memiliki keterampilan dalam menghasilkan pekerjaan. Kinerja Pegawai dapat di upayakan dengan baik apabila Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan diharapkan tidak ada lagi pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penelitian lanjutan mengenai *quality of work*, *burnout*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, disarankan agar meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini, agar dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

V. SARAN

- a. Dalam hal *quality of work* dan *Burnout* diharapkan pemberian pekerjaan dapat dilakukan secara merata untuk disemua bidang agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan yang dapat menyebabkan kelelahan dan kejenuhan akibat kurangnya waktu istirahat;
- b. Dalam hal kepuasan kerja, diharapkan pimpinan dapat memberikan apresiasi atas hasil kerja pegawai yang baik dan memiliki keterampilan dalam menghasilkan pekerjaan.
- c. Kinerja Pegawai dapat di upayakan dengan baik apabila Pegawai dapat menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan diharapkan tidak ada lagi pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2021). *Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kabupaten Rembang)*. Jurnal Studi Manajemen Bisnis, 1(1), 1-
- Aprinawati, A., Agustini, F., & Harmen, H. (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja individu perawat pada beberapa rumah sakit swasta di Kota Medan*. Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi), 4(1), 10-23
- Bintoro. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Desseler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Edisi kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hariandja, M.T. (2016). *Manajemen*



- Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Grasindo.
- Harsono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Esslyn. V. (2020). *Pengaruh Burnout dan Konflik Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta*. Jurnal Manajemen SumberDaya Manusia Vol. 14
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Renaja Rosdakarya.
- Manulang. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhammad, A. (2021). *Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ)*. Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan I (SENASTITAN I) ISSN: 2775-5630.
- Muhammad Al Rajab 1 Muhammad Al Rajab 1(2023).*The Effect of Burnout on the Performance of Nurses at Aliyah I Hospital in Kendari City in 2023* International Journal Of Health Science Vol 3 No. 2 (July 2023) Hal 09-17 E-ISSN : 2827-9603 P-ISSN : 2827-959X
- Moeheriono.(2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nabila, S. N. (2016). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor 85 Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi Fakultas ekonomi dan bisnis islam.
- Niswati. (2018). *Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja Pada Sales*. Vol. 5 N o. 2
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (Edisi Revi). Alfabeta.
- Rahman, Arrafiqur. (2017). *Kualitas Kehidupan Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam*. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomi. Vol.6. hlm 7
- Rimbano, D., Famalika, A., Nadziro, N., & Diana, H.S. (2022). *Metodologi Penelitian Sebuah Pengantar*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. CV. Alfabeta.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A, (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas, Jakarta: Penerbit Salemba Empat Samsudin.
- Sadili. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia: Bandung
- Sani, Achamd. (2017). *Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega syari'ah Cabang Malang*. Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen Fakultas



- Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maliki Malang.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobirin, A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Universitas Terbuka.
- Soepriharto, J. (2017). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BFFE.
- Sondang, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Sutikno, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugumaran, Bavani., Safizal. M. Abdullah., & Hadi, Arman Abdul Manaf. (2016). *The Influence of Dimensions of Job Burnout on Employees` Commitment: A Perspective of Malaysia*. DOI:10.21276/sjbms.
- Tampubolon, M. (2016). *Perilaku Keorganisasian*. Ghalia Indonesia.
- Usma, M. & Raja, N. S. (2016). "Impact Of Job Burnout on Organizational Commitment of Public and Private Sector: A Comparative Study. MiddleEast Journal of Scientific Research", 18(11), 1584-1591
- Valentina, Jesslyn, Y.Djoko, Susesno & Erni, Widajanti. (2019). *Pengaruh Burnout dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat RSUD Dr Moewardi Surakarta*. Vol.2
- Wanefrida, Ardhian, Ayu, Hardiani,. Eddy, Raharjo,. Ahyar, Yuniawan. (2017). Effect of Role Conflict and Role Overload to Burnout and Its Impact on Cyberloafing (Study on PT PLN (PERSERO) Pusat Manajemen Kontruksi). Vol.26 No.2.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT.RajaGrafindo.
- Wijayanti, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Etois Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo. *PPKM II*.
- Wilson bangun. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. erlangga.
- Zamzam, F. (2017). *Manajemen Iklim Organisasi*. CV.RWTC Success.