



Pengaruh Pengawasan Dan *Job Bornout* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka

Magdalena Muku

Universitas Nusa Nipa

magdalenamuku84@gmail.com

Immanuel Wellem

Universitas Nusa Nipa

Yosef Tonce

Universitas Nusa Nipa

Abstract. The background of this research were to (1) determine the description of employee performance, supervision and job bornout, (2) analyze the influence of supervision and job bornout on employee performance both partially and simultaneously. The population in this research were employees of the Regional Revenue Agency of Sikka Regency as many 57 people. Due to limited population, this research employed census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesi testing was done through the F-test and t-test. The descriptive analysis showed that the variables of employee performance, supervision, and job bornout were categorized as good. The T-test statistical results showed that partially, the variable supervision had a positive influence and significant on employee performance. Furthermore, the job bornout variable negatively and significantly influenced employee performance. The F-test statistical result revealed that variables of supervision and job bornout had a significant influence on employee performance. Moreover, the determination analysis addressed that two independent variables in this research were able to explain the fluctuation of employee performance in the Regional Revenue Agency office of Sikka Regency by 31,20%.

Keywords: Supervision, Job Bornout, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, Pengawasan dan *Job bornout* (2) menganalisis pengaruh pengawasan dan *job bornout* terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka, berjumlah 57 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pegawai, Pengawasan dan *Job bornout* dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel *Job bornout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pengawasan dan *Job bornout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka sebesar (31,20%).

Kata kunci: Pengawasan, *Job Bornout*, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 mengenai pokok-pokok kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku. Di dalam peraturan perundang-undangan tersebut juga dijelaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka merupakan salah satu struktur pemerintahan Kabupaten Sikka. Badan ini membawahi unit-unit kerja satuan perangkat daerah. Organisasi perangkat daerah ini mempunyai pegawai yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik fisik maupun non fisik. Aparat pemerintah sebagai pelayan masyarakat harus dapat mengembangkan dirinya, baik dengan melakukan *self development* ataupun melalui program kemampuan yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya.

Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, maka harus dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang handal dan berkompeten. Menurut Setiyati&Hikmawati (2019: 216), orang atau manusia merupakan unsur penting dalam menentukan apakah sebuah organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pada dasarnya sukses atau gagalnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Manusia atau karyawan yang berada dalam sebuah organisasi disebut dengan sumber daya manusia atau SDM.

Menurut Hasibuan dalam Nursafitri & Helmy (2022:18), Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara dalam Fatmasari (2017:2), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana pegawai tidak hanya bekerja untuk kepentingan diri sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih dari sekedar pekerjaan formal kepada organisasinya dan dapat membantu pegawai lain untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Tabel 1. Data Hasil Prasurvei

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Skor	Skor	Skor
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		Aktual	Ideal	Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Quality (kualitas)	11	11	6	12	11	33	2	8	0	0	64	150	42,67
2	Quantity	6	6	11	22	6	18	7	28	0	0	74	150	49,33
3	Time Lines (waktu)	6	6	8	16	11	33	5	20	0	0	75	150	50,00
4	Cost Effectiveness (efektifitasbiaya)	8	8	10	20	7	21	5	20	0	0	69	150	46,00
5	Need For Supervision (pengawasan)	8	8	8	16	10	30	4	16	0	0	70	150	46,67
6	Interpersonal Import	0	0	0	0	0	0	5	20	25	125	145	150	96,67
Jumlah												497	900	55,22
SS: SangatSetuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: KurangSetuju (Skor 3), TS: TidakSetuju (Skor 2), STS: SangatTidakSetuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, JumlahResponden: 15 Orang, JumlahPernyataan: 12, SkorAktal = Jumlahjawabanseluruhresponden (jumlah N), Skor Ideal = Skortertinggi x Jumlahresponden, Skor Total = (SkorAktal/Skor Ideal) x 100%														

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari persentase skor total kinerja pegawai sebesar 55,22%. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar 44,78% (100%-55,22%) yang menjadi permasalahan kinerja pegawaidi Kantor Badan Pendapat Daerah Kabupaten Sikka.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah Pengawasan Menurut Maringan, (2004;61) Pengawasan adalah proses

dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.

Pengawasan sangat penting kaitnya dengan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja pegawai yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi Menurut (Fahmi, 2013:96). Pengawasan berarti para manajer berupaya untuk menjamin bahwa organisasi bergerak kearah tujuan-tujuannya. Bila beberapa bagian organisasi ada pada jalur yang salah, manajer harus membetulkannya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada kantor Badan Pendapat Daerah Kabupaten Sikka, bahwa masih ada pegawai yang sering datang terlambat dari waktu jam kerja yang ditentukan dan masih ada pegawai yang pergi begitu saja disaat-saat jam kerja, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi terganggu. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat pegawainya bekerja secara efisien.

Selain pengawasan, faktor lain yang sangat memerlukan kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapat Daerah Kabupaten Sikka adalah adalah *Job Burnout* Menurut Maharani dan Triyoga (2012:167) menyatakan *burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak. *Burnout* lebih banyak terjadi pada pegawai dengan pengalaman yang minim karena mereka cenderung memiliki kemampuan pertahanan diri yang kurang terhadap stress (Won & Son, 2012:515).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada kantor Badan Pendapat Daerah Kabupaten Sikka, bahwa pegawai mulai lelah dengan pekerjaan ditandai dari sikap menghindar dari rekan kerja dan jarang senyum, sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun dengan tugas dan kewajiban yang dikerjakan.

Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Rivai (2021), Rompaset <i>al</i> (2018), Razak&Rusni (2021), Chandra <i>et al</i> (2022),
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Qodri (2018)
2	Pengaruh <i>job burnout</i> terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Khustina&Laily. (2019)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Marici (2021), Suriyawan. (2021), Billah&Wahyuati. (2022).
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Parashakti&Ekhsan (2022)
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Ekhsan&Hidayati (2022)

Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh pengawasan dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Benardin dan Russel (1993) dalam Kaswan (2012:187) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam satu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tongo, 2014). Sedarmayanti (2013:377) dalam Rufaidah, G.P. (2019),

menyatakan bahwa: “Kinerja pegawai merupakan pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja.”

Pengawasan

Menurut Handoko (2001:594), pengawasan adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi, mematikan kreatifitas, dan akan merugikan organisasi sendiri. Menurut Terry (2006:395), mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengavaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakantindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan yang telah diterapkan.

Job Bornout

Maharani dan Triyoga (2012:167) menyatakan *burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak. *Burnout* lebih banyak terjadi pada pegawai dengan pengalaman yang minim karena mereka cenderung memiliki kemampuan pertahanan diri yang kurang terhadap stress (Won & Son, 2012:515)

Hipotesis Penelitian

- H1 : Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- H2 : *Job Bornout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Pengawasandan *Job Bornout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka yang berjumlah 57 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisiонер dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesiонер sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel pengawasan adalah 72,55% dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk variabel *job bornout* adalah 72,27% dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 68,80% dengan kategori baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel pengawasan (X_1) dan *job bornout* (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)

Model		t hitung	Sig	Keterangan
1	PengawasanKerja	3,247	0,002	BerpengaruhSignifikan
	Job Burnout	-2,905	0,005	BerpengaruhSignifikan

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 3 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pengawasan (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,247 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Pengawasan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Pengawasan semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel *Job Bornout* (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -2,905 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel *Job Bornout* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel *Job Bornout* semakin menurun maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Pengawasan (X1) dan *Job bornout* (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Ujihipotesis simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	823,380	2	411,690	7,719	0,001
	Residual	2880,129	54	53,336		
	Total	3703,509	56			
a. Predictors: (Constant), PengawasanKerja, Job Burnout						
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai						

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,719 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Pengawasan Kerja (X₁) dan Job Bornout (X₂). Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X₁), dan Job Bornout (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R² yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,472	0,222	0,194	7,30313
a. Predictors: (Constant), PengawasanKerja, Job Burnout				
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai				

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5. di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,222 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Pengawasan dan Job Bornout mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai badan Pendapatan daerah Kabupaten Sikka sebesar sebesar 6,222 (diperoleh dari: $0,222 \times 100\%$). Sedangkan sisanya sebesar 0,937% (diperoleh dari: $100\% - 6,222\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila pengawasan ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila pengawasan Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang t signifikan. Hasil penelitin ditingkatkan maka kinerja pegawai ian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Rivai (2021), Rompas *et al* (2018), Razak & Rusni (2021), Chandra *et al* (2022), Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa pengawasanl berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelithan terdahulu, Manajemen kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikkaperlu meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase

skor total variabel kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka adalah 68,80%, sehingga terdapat *gap* sebesar 31,20%.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat mengurangi *gap* variabel kinerja pegawai maka Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki pengawasan terutama beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel 72,55%. (masih terdapat *gap* sebesar (27,45%).

Pengaruh *Job Bornout* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Job Bornout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahawa apabila *Job Bornout* semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila *Job Bornout* semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai Kantor Pendapatan daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: *Job Bornout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan daerah Kabupaten Sikka

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *Job Bornou* terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Marici (2021), Suriyawan. (2021), Billah & Wahyuati. (2022). penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa *Job Bornout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Untuk dapat mengurangi *gap* variabel Kinerja Pegawai maka Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka harus mampu meningkatkan sikap kerja Meskipun *job Bornout* sudah termasuk kriteria baik (72,27%), namun masih terdapat *gap* sebesar 27,73%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan.

Pengaruh Pengawasan dan *Job Bornout* Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Pengawasan dan *Job Bornout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kantor badan Pendapatan daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Pengawasan dan *Job Bornout* secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan,

yaitu: Pengawasan dan *Job Bornout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Pendapatan daerah Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Pengawasan dan *Job Bornout* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Rivai (2021), Rompas *et al* (2018), Razak & Rusni (2021), Chandra *et al* (2022), Marici (2021), Suriyawan. (2021), Billah & Wahyuati. (2022). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Pengawasan dan *Job Bornout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Pengawasan 72,55% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel *Job Bornout* adalah 72,27% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 68,80% dengan kategori baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial Variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan variabel *Job Bornout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pengawasan dan variabel *Job Bornout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Pengawasan dan *Job Bornout* mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka sebesar 31,20%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : Kepada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka disarankan untuk : 1) Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki variabel Pengawasan, dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan pengawasan yang ketat terhadap pegawai ketika bekerja sehingga bisa menguragi dan tidak menimbulkan tindakan koreksi atau perbaikan dan selalu berkomitmen bersama dalam mewujudkan suasana kerja yang bahagia. 2) Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki variabel *Job Bornout*, dengan cara pegawai disarankan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan aturan kontrak kerja, pegawai juga harus mampu memberikan batasan yang jelas pada diri sendiri untuk memulihkan kesehatan fisik, maupun kesehatan mental. Upaya yang dilakukan pegawai agar tidak merasa kelelahan dan stres dalam

bekerja atau bornout dengan cara bisa mengelola waktu dengan bijak, dan menciptakan suasana kerja yang positif agar dapat tetap bersemangat dalam bekerja.

REFERENSI

- Billah, A. S., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Burnout Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Pangan Jaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(4).
- Einurkhayatun, B., Suryoputro, A., & Fatmasari, E. Y. (2017). Analisis tingkat kepuasan pasien terhadap kualitas pelayanan rawat jalan di Puskesmas Duren dan Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(4), 33-42.
- Ekhsan, M., & Hidayati, W. (2022, September). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: The Role of Burnout as a Mediation on the Effect of Job Stress on Employee Performance. In *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* (pp. 520-526).
- Handoko, Hani. 2001, Manajemen Personalia. BPFE Yogyakarta
- Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Khustina, H., & Laily, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(6).
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. *Jurnal Stikes*, 5(2), 167-178.
- Nursafitri, F., & Helmy, I. (2022). Pengaruh Person-Job Fit dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi: Studi pada Guru Tidak Tetap/GTT SMK Negeri 1 Alian. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(1), 14-33.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365-373.
- Qodri, I. H. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 3(4).
- Rangga, Y. D., Obon, W., & Dunggun, J. Y. (2020). Analisis Kesenjangan Antara Ekspetasi Dan Persepsi Layanan Kunjungan Warga Binaan Pemasyarakatan Di Rumah Tahanan Negara Maumere. " *PROJEMEN*" *Jurnal Program Studi Manajemen*, 7(1).
- Razak, N., & Rusni, R. (2021). Pengaruh Penempatan, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 5(2), 40-47.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Rompas¹, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).

- Rufaidah, G. P. (2019). *Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt. Bpr kerta raharja kabupaten bandung divisi frontliner* (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama).
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya perencanaan SDM dalam organisasi. In *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah* (Vol. 16, p. 215).
- Terry, 2006, <http://www.ilmumanajemen.com./> pengetahuan/manajemen, diakses tahun 2014.
- Tonce, Y., Transilvanus, V. E., Meylano, N. H., Luju, E., & Kleruk, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(4), 6210-6217.
- Tongo-Tongo, Y. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota detasemen A pelopo satuan brigade mobil kepolisian daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4).
- Transilvanus, V. E., Darsono, J. T., & Sumarsono, T. G. (2019). The impact of Workplace Environment, Motivation and Workplace discipline on Employees' Performance of Local Water Supply Utility at Sikka Regency, Indonesia. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering-IJASRE*, 5(4), 141-148.
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(1), 86-106.
- Woni, S., & Songi, I. 2012. Factors0Affecting0Burnout0when0Caring for Older Adults Needing Long0Term CarekServices in Korea. *INT'L J. AGING AND9HUMAN9DEVELOPMENT*, vol. 74, pp : 25–40.