

**Pengaruh *Burnout*, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Perangkat dan Lembaga Desa Tirtomoyo Kecamatan. Pakis, Kabupaten. Malang)**

Eka Ali Masdiki*
Abd, Kodir Djaelani**
Rahmawati***

Email : ekaalimasdiki@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine the effect of burnout, work discipline and promotion on the performance of employees in Tirtomoyo Village, Kec. Pakis District Poor. This research used a saturated sampling technique to obtain a sample of 68 respondents who were Tirtomoyo Village employees. The method used in this research is a quantitative method. The results of this research show that the variables burnout and work discipline have a significant effect on employee performance. Meanwhile, job promotions do not have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Effect of Burnout, Work Discipline, Position Promotion, Employee Performance*

Pendahuluan

Organisasi adalah unit sosial atau entitas sosial yang dibentuk oleh sekelompok manusia minimal dua orang dalam jangka waktu yang *relative* lama, yang melakukan kegiatan berkoordinasi teratur dan terstruktur yang didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas lainnya. Kesuksesan suatu organisasi bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia (Sapitri, 2021). SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan aset penting dalam pembangunan untuk menghadapi era globalisasi. Saat ini sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengaplikasikan teknologi, cekatan, spesifik, dan digitalisasi. Kompetensi intelektual dilihat dari pengertian bahasanya yang berarti suatu keahlian pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, dan lain-lain yang akan dijalankan pada suatu organisasi. Sehingga, suatu organisasi mengharuskan karyawan untuk berubah dan meningkatkan kapasitas yang dimilikinya.

Di dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan berubah dengan cepat di Indonesia, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Kinerja karyawan pada umumnya sering diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja mengikuti ketentuan atau prosedur sesuai apa yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010:176), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan tersebut dapat dibuktikan secara konkret dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif dan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, tetapi apabila kinerja diukur secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas maka karyawan yang baik dan positif pada pekerjaannya. Salah satu masalah yang sering muncul di dunia kerja saat ini adalah *Burnout* (Isra & Fitria, 2018).

Burnout adalah kondisi stress kerja kronis yang dialami oleh karyawan akibat tekanan, tuntutan, dan ekspektasi yang tinggi di tempat kerja. *Burnout* juga dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, dan juga kinerja mereka. Adapun dampak dari *Burnout* antara lain; peningkatan absensi, penurunan produktivitas, dan peningkatan tingkat resignasi karyawan (Alim, 2022). Di tengah tuntutan kerja yang semakin meningkat, *burnout* telah menjadi masalah yang serius

dalam lingkungan kerja di Indonesia. Oleh karena itu, memahami faktor yang berkontribusi terhadap *burnout* dan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja dan lain-lain itu sangat penting. Menurut Fajriani & Septiari (2015) *Burnout* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan

Selain pengaruh *burnout*, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Fangiziah et al., (2023) disiplin kerja adalah suatu upaya seorang pemimpin organisasi perusahaan untuk menerapkan atau melaksanakan aturan-aturan atau tata tertib yang harus di patuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. Disiplin kerja merujuk pada tingkat ketepatan, konsistensi, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik cenderung produktif, efisien, dan dapat diandalkan dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, karyawan yang kurang disiplin mungkin cenderung melewati tenggat waktu, melakukan pekerjaan dengan ceroboh, atau bahkan melalaikan tugas mereka. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Menurut Muna & Isnawati (2022) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *burnout* dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, promosi jabatan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan adalah suatu bentuk pengakuan dan yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dan promosi jabatan juga salah satu program penempatan yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Bahri (2019), penempatan karyawan dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang hubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (*right man on the right place*). Untuk itu perusahaan yang mencari karyawan yang dinilai memiliki kualitas dengan jabatan baru yang dibutuhkan dapat di promosikan (Darsana & Sukarnaawa, 2023). Promosi jabatan juga dijadikan kesempatan untuk naik jabatan dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga sebagai faktor yang memacu karyawan untuk bekerja lebih keras. Namun, jika peluang promosi jabatan dianggap kurang jelas atau kurang transparan, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan menurunkan motivasi mereka. Menurut Sutianingsih & Yulianto (2021) promosi jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, dalam konteks industri yang berkembang, ketiga faktor yang diatas antara lain *burnout*, disiplin kerja, promosi jabatan ini saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan secara esensial. Penelitian yang mendalam tentang pengaruh *burnout*, disiplin kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan-perusahaan Indonesia dalam mengelola sumber daya manusia mereka dengan lebih efektif. Dengan mengidentifikasi masalah potensial yang berkaitan dengan *burnout*, meningkatkan disiplin kerja, dan merancang sistem promosi yang adil dan transparan, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover karyawan, dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Penelitian ini juga relevan untuk mengatasi isu-isu kesejahteraan dan menjaga daya saing dipasar kerja yang semakin ketat di Indonesia.

Fenomena yang terjadi dapat dilihat bawa kinerja pada karyawan sangat mempengaruhi pertumbuhan kantor desa. Misalnya tekanan terhadap karyawan yang dituntut dalam pekerjaan yang memberatkan, sehingga pekerjaan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* karyawan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan *burnout*, disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap karyawan. Setiap organisasi perlu memperhatikan kinerja karyawan. Bahwa *burnout* yang layak dalam arti yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh kinerja karyawan. Mengenai disiplin kerja yang dimana diperhatikan dalam kedisiplinan karyawan, seperti adanya karyawan yang telat datang kerja, ini akan berdampak kepada kinerja karyawan dalam aktivitas sehari-harinya. Begitu juga promosi jabatan yang dimana memperhatikan posisi jabatan yang kosong pada setiap bidang, seperti adanya yang pensiun dan memutasikan ke lain, ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Maka adanya pengawasan dalam pengamatan kegiatan operasional dengan membandingkan dan mengukur kegiatan organisasi yang

dikerjakan dengan rencana yang di tetapkan sebelumnya agar tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai (Larasati, 2018).

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga tingkat kinerja karyawan dipicu oleh adanya pengaruh burnout, disiplin kerja, promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, apabila pihak kantor Balai Desa Tirtomoyo memperhatikan burnout, disiplin kerja, promosi jabatan secara lebih bijak, maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja karyawan itu sendiri maka dari itu, saya sebagai peneliti berminat melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Burnout*, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Desa Tirtomoyo Pakis”.

Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *burnout*, disiplin kerja, promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *burnout*, disiplin kerja, promosi jabatan terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *burnout* terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis
4. Untuk mengetahui dan menganalisis promosi jabatan terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan penerapan sebagai berikut:

1. Bagi Perguruan Tinggi
Penelitian ini diharapkan menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi aktivitas akademik dan dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh *burnout*, disiplin kerja, promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Balai Desa Tirtomoyo Pakis.
2. Bagi Balai Desa Tirtomoyo Pakis
Hasil penelitian diharapkan memberi kontribusi dan manfaat bagi kinerja karyawan kecamatan pakis agar dapat memberikan perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia supaya memberikan kontribusi yang baik bagi Balai Desa Tirtomoyo Pakis.
3. Bagi Peneliti
Sebagai sarana dan menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama masa studi dan untuk menambahkan pengetahuan dalam bidang sumberdaya manusia terutama yang berkaitan dengan pengaruh burnout, disiplin kerja, promosi jabatan terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah catatan hasil yang dicapai dalam pekerjaan tertentu selama periode tertentu, terkait dengan tujuan organisasi. Syarif (2018) menekankan pada hasil dalam fungsi pekerjaan, sementara Mangkunegara (2007:9) menyoroti kualitas dan kuantitas hasil sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hidayat dkk (2023) menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi terhadap tugas. Secara keseluruhan, kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pada periode tertentu, dipengaruhi oleh kemampuan dan tanggung jawab karyawan. Menurut Wibowo (2014) ada beberapa indikator kinerja yaitu adalah:

1. Kuantitas mengukur jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kualitas Mengukur mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu Mengukur seberapa cepat pekerjaan yang di selesaikan.
4. Efektivitas Mengukur tingkat kemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan.
5. Kemandirian mengukur seberapa besar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bimbingan pengawasan.
6. Komitmen Kerja Mengukur tingkat kepedulian dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Burnout

Burnout adalah kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres berkepanjangan, frustrasi, konflik peran, gaji rendah, dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja, yang dapat menyebabkan depresi dan sikap negatif terhadap pekerjaan. Menurut Katarin (2011), *burnout* terjadi ketika individu menghadapi tuntutan emosi yang berlebihan dan berkepanjangan, sehingga menimbulkan perasaan tidak berdaya dan konsep diri yang negatif. *Burnout* mencerminkan ketidakseimbangan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan, yang berujung pada kelelahan tinggi dan perubahan perilaku negatif. Kesimpulannya, perusahaan perlu memahami dan mengatasi *burnout* untuk menjaga kepuasan dan kinerja karyawan. Menurut Muchlisin Riadi (2017) ada beberapa indikator pengaruh *burnout* yaitu:

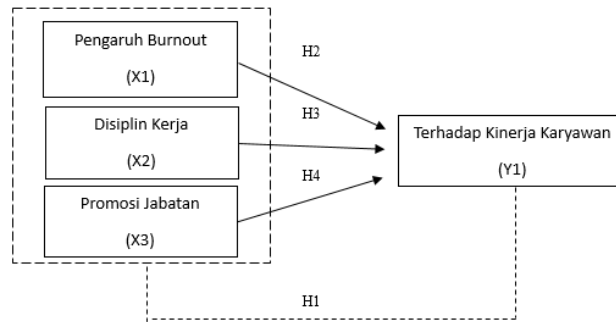
1. Kelelahan Emosional.
2. Kurangnya Aktualisasi Diri.
3. Depersonalisasi

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2012), promosi jabatan adalah perpindahan jabatan dan tugas ke posisi berikutnya kelompok, yang juga disertai beserta komitmen , hak, status, dan penghasilan. Sondang (2014) menambahkan bahwa promosi jabatan membantu memanfaatkan tenaga kerja internal sehingga mengurangi kebutuhan mencari tenaga kerja dari luar organisasi. Promosi jabatan juga didasarkan pada prestasi karyawan saat ini. Ardana (2012) menyatakan bahwa promosi jabatan mencerminkan senioritas dan kemampuan yang lebih tinggi, pengalaman kerja yang lama, ide yang luas, serta kemampuan manajerial yang baik. Kesimpulannya, promosi jabatan ditentukan oleh lama bekerja dan prestasi karyawan, yang mencerminkan kemampuan serta memenuhi harapan dan kepuasan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketaatan terhadap peraturan kerja,
2. Ketaatan terhadap standart kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Tingkat kewaspadaan
5. Ketaatan pada perintah atasan
6. Tingkat kepatuhan

Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- > : Pengaruh Parsial
 -----> : Pengaruh Simultan

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka penelitian merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Pengaruh *Burnout*, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H2: Pengaruh *Burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 H3: Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 H4: Pengaruh Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pendekatan yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme sebagai metode ilmiah karena memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian yang mewakili populasi yang dipelajari atau diteliti (Bougie, 2017:54). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiono, 2017:85). Berdasarkan penjelasan tersebut adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 karyawan perangkat Desa Tirtomoyo Pakis. Lembaga kemasyarakatan desa menurut undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa terdiri dari RT, RW, LPMD, PKK, karang taruna, dan linmas. Jadi berdasarkan pada kantor desa Tirtomoyo berjumlah 68 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan secara online melalui media sosial maupun offline secara langsung kepada responden.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dan sebelum analisis linier berganda harus diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Burnout (X1)	X1.1	0,788	0,2387	Valid
	X1.2	0,729	0,2387	Valid
	X1.3	0,791	0,2387	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,711	0,2387	Valid
	X2.2	0,839	0,2387	Valid
	X2.3	0,823	0,2387	Valid
	X2.4	0,826	0,2387	Valid
Promosi Jabatan(X3)	X3.1	0,640	0,2387	Valid
	X3.2	0,832	0,2387	Valid
	X3.3	0,791	0,2387	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	Y1	0,755	0,2387	Valid
	Y2	0,725	0,2387	Valid
	Y3	0,723	0,2387	Valid
	Y4	0,814	0,2387	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan table 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel, baik variabel independen maupun dependen bersifat dependen. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar dari nilai r variabel sebesar 0,2387.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Burnout (X1)	0,640	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,805	Reliabel
Promosi Jabatan (X3)	0,629	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,749	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* variabel kualitas pelayanan, kualitas produk, harga produk dan kepuasan pelanggan memiliki nilai $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur terpercaya.

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39396979
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.051
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.073

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.10 bah hasil uji normalitas mendapatkan *asympt sig. (2-tailed)* sebesar 0.073 > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independent	Tolerance	VIF	Keterangan
Burnout (X1)	0,526	1,901	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,396	2,524	Non Multikolinieritas
Promosi Jabatan (X3)	0,558	1,793	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui hasil uji multikolinieritas pengaruh pengaruh *burnout*, disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dikarenakan nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 nilai tolerance lebih dari 0,1

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Independent	Sig	Keterangan
Burnout (X1)	0,445	Bebas heterokedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,099	Bebas heterokedastisitas
Promosi Jabatan (X3)	0,319	Bebas heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pengaruh *burnout*, disiplin kerja, dan promosi jabatan yang diuji >0,05 maka dapat disimpulkan bebas heterokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas, dari data di atas variabel pengaruh *burnout*, disiplin kerja, dan promosi jabatan terbebas dari heterokedastisitas karena >0,05

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	3.383	1.578		2.144	.036
Burnout	.474	.144	.370	3.295	.002
Disiplin Kerja	.398	.125	.412	3.183	.002
Promosi Jabatan	.078	.145	.059	.538	.592

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3.383 + 0,474 X_1 + 0,398 X_2 + 0,078 X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi linier berganda dapat dijeleaskan sebagai berikut :

- Y = nilai variabel dependent akan di prekdisikan oleh variabel *independent*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah kinerja karyawan yang nilainya akan diprediksi oleh *burnout*, disiplin kerja, dan promosi jabatan.
- $\alpha = 3.383$ merupakan nilai konstanta, yaitu etimasi pada kinerja karyawan kantor balai desa tirtomoyo, jika variabel independent *burnout* (X1), disiplin kerja (X2), promosi jabatan (X3) bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 3.383.
- β_1 = menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini diperoleh dari 0,474. Hal ini menunjukkan jika *burnout* mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang seara antara variabel independet dan variabel dependent.
- β_2 = menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari 0,398. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja mengalami peningkatan makan

kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependent.

- e. β_3 = menyatakan bahwa promosi jabatan terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan sebab yang diperoleh $0,078 > 0,05$.
- f. e = nilai residual atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan yang dihasilkan karena adanya kemungkinan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan regresi dari penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.574	3	58.525	28.770	.000 ^b
	Residual	130.191	64	2.034		
	Total	305.765	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Burnout, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel pengaruh *burnout*, disiplin kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,00 < 0,05$.

Uji t (Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.383	1.578		2.144	.036
	Burnout	.474	.144	.370	3.295	.002
	Disiplin Kerja	.398	.125	.412	3.183	.002
	Promosi Jabatan	.078	.145	.059	.538	.592

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

1. Nilai sig. Variabel *burnout* (X1) sebesar 0,002 ($< 0,05$), maka berkesimpulan variabel *burnout* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Nilai sig. Variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,002 ($< 0,05$), maka berkesimpulan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Nilai sig. Variabel promosi jabatan (X3) sebesar 0,592 ($> 0,05$), maka berkesimpulan variabel promosi jabatan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.554	1.426

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Burnout, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Dari output di data tersebut didapatkan nilai adjusted R square (koefisien determinasi) sebesar 0,554 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 55,4.

Pembahasan Hasil Penelitian

***Burnout*, Disiplin kerja dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian menunjukkan bahwa variabel independen *burnout*, disiplin kerja, dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perangkat Balai Desa Tirtomoyo, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Hayati & Fitria (2019), Saputra & Sudharma (2021), dan Vallennia et al. (2020), yang menyatakan bahwa *burnout* dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Di Desa Tirtomoyo, *burnout* dianggap mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta promosi jabatan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

***Burnout* Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan merasa kelelahan atas pekerjaan mereka. Menurut Alim (2022), *burnout* adalah kondisi stres kerja kronis akibat tekanan, tuntutan, dan ekspektasi tinggi di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental serta kinerja karyawan, menyebabkan peningkatan absensi, penurunan produktivitas, dan peningkatan tingkat resignasi. Penelitian ini konsisten dengan temuan Maulidah et al. (2022) pada karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung yang menggunakan metode skala Likert, yang juga menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Fangiziah et al. (2023), disiplin kerja adalah upaya pemimpin organisasi untuk menerapkan aturan yang harus dipatuhi seluruh karyawan, mencakup ketepatan, konsistensi, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Penelitian ini konsisten dengan temuan Vallennia et al. (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persamaan regresi yang dihasilkan.

Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bertentangan dengan penelitian Barik (2021) dan Saputra & Sudharma (2021) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketidakkonsistenan promosi jabatan di Desa Tirtomoyo, yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, menyebabkan kurangnya semangat kerja. Menurut Sutioningsih & Yulianto (2021), promosi jabatan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan daerah air minum Kabupaten Sragen. Sulistiawati et al., (2022) menambahkan bahwa pengaruh promosi jabatan terhadap komitmen organisasional karyawan dapat bervariasi tergantung pada budaya organisasi dan industri. Dengan demikian, pengaruh promosi jabatan tidak signifikan karena desain penelitian yang kurang tepat dan komitmen organisasional yang tidak mengalami peningkatan signifikan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

1. Burnout (X1), disiplin kerja (X2) dan promosi jabatan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1).
2. Burnout (X1) Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1).
3. Disiplin kerja (X2) Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1).
4. Promosi jabatan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1).

Keterbatasan

1. Kesulitan mengumpulkan kembali kuesioner dalam waktu yang cepat mengingat dan menghormati kesibukan responden
2. Penelitian ini terhalang oleh kondisi lingkungan di kec. Pakis dikarenakan menggunakan kuesioner manual sehingga banyak perangkat desa yang susah di temui langsung.

Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel bebas seperti, pengalaman kerja, stres kerja / variabel yang lebih spesifik yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah responden agar mendapat hasil yang lebih valid.
3. Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan seluruh kantor desa yang ada didalam sebuah wilayah.

Referensi

- Alim, N. M. (2022). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau. Diss. Universitas Islam Riau.
- Andriani, Fitri. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru." (2022).
- Atmaja, H. E. & Ratnawati, S. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*, 2((1)), 21–35.
- Barik, B., Halin, H., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(2), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i2.419>
- Darsana, I. Made, and I. G. M. S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Mafy Media Literasi Indonesia*.
- Fangiziah, Elsyah Azkiyatul, Syahrums Agung, and I. N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisciplinary*, 1(3), 144–145.
- Fajriani, Arie, and Dovi Septiari. "Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 3.1 (2015): 74-79.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, I., & Fitriah, S. (2019). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Deepublish.
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, 7(2), 109. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- Muna, Nailul, and Sri Isnawati. "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera)." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5.2 (2022): 1119-1130.
- Saputra, I., & Sudharma, I. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 1030–1054.
- Soejarminto, Yos, and Rahmat Hidayat. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang." *IKRAITH-EKONOMIKA* 6.1 (2023): 22-32.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Metodologi Penelitian.

- Sutianingsih, Sutianingsih, and Rikco Yulianto. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 6.1 (2021): 54-63.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. Soejarminto, Yos, and Rahmat Hidayat. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang." *IKRAITH-EKONOMIKA* 6.1 (2023): 22-32.

Eka Ali Masdiki * Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Abd. Kodir Djaelani ** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Rahmawati *** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma