

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, EFIKASI DIRI, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KECENDERUNGAN *BURNOUT*

(Studi Pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) Kabupaten Pekalongan)



SKRIPSI

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program S-1 Manajemen

Disusun oleh :

Muhammad Adikha Naufal Faza

12.19.09.32

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

BANK BPD JATENG SEMARANG

2023

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, EFIKASI DIRI, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KECENDERUNGAN *BURNOUT*

(STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN PEKALONGAN)

Muhammad Adikha Naufal Faza
12.19.09.32

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD
adikhanau21@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, efikasi diri, dan gaya kepemimpinan terhadap kecenderungan burnout pada pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pekalongan. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pekalongan sejumlah 47 responden dan teknik sampling yang digunakan adalah Sampel Jenuh (*Sensus*). Proses perolehan data menggunakan kuesioner. Analisis regresi liner berganda merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kecenderungan *burnout*, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *burnout*, efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *burnout*, dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *burnout*.

Kata kunci : beban kerja, lingkungan kerja, efikasi diri, gaya kepemimpinan, *burnout*

Abstract

This research purpose to analyze the effect of workload, work environment, self-efficacy, and leadership style on burnout tendencies in employees of the Pekalongan Regency Human Resources Development Staffing Agency. The population of this study were employees of the Pekalongan Regency Human Resources Development Staffing Agency totaling 47 respondents and the sampling technique used was the Saturated Sample (Census). The data acquisition process uses a questionnaire. Multiple liner regression analysis is the analysis method used in this study. The results of this study indicate that workload has a positive effect on burnout tendencies, work environment has a negative effect on burnout tendencies, self-efficacy has a negative effect on burnout tendencies, and leadership style has a negative effect on burnout tendencies.

Keyword : workload, work environment, self-efficacy, leadership style, burnout

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan secara intensif dan konstan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat di berbagai bidang. Jika konteks aktualnya relevan, pembangunan juga dilaksanakan dengan maksud untuk memaksimalkan kompetensi sumber daya manusia supaya dapat bersaing secara global. Selanjutnya untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan, diperlukan persiapan pembangunan yang baik agar kegiatan pembangunan dapat berjalan dengan sukses, efektif, akurat, dan berkelanjutan. Agar pembangunan tepat sasaran, segala potensi yang dapat dimanfaatkan perlu direncanakan dan dipahami.

Salah satu proses dan tujuan pembangunan nasional adalah pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kapasitas dan kualitas suatu bangsa melalui pembangunan SDM yang unggul merupakan tugas bersama. Selain berpengaruh baik terhadap kemandirian dan kesungguhan masyarakat, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta tangguh juga akan memajukan pembangunan nasional.

Salah satu instansi yang memegang peranan penting dalam pembangunan nasional adalah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang dibentuk disetiap wilayah begitu juga dengan Kabupaten Pekalongan. Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Begitu penting fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia, membentuk diri individu pegawai harus cakap menyesuaikan peralihan yang terjadi dan menghadapi tekanan pekerjaan yang semakin meningkat. Karena cakupan pekerjaan yang bersifat memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka dibutuhkan tanggung jawab, keterampilan yang tinggi serta kemampuan untuk beradaptasi yang baik. Dengan begitu perlu pengorganisasian terhadap pikiran, emosi dan tekad setiap individu supaya mampu melaksanakan setiap tugas dan seluruh uraian tugas dengan baik.

Salah satu problem atau permasalahan yang muncul karena banyaknya tuntutan dan tugas-tugas pekerjaan adalah stres. Menurut (Lailani, 2012) *burnout* dapat diakibatkan oleh stres kerja yang intens dan berkelanjutan. (Hardiani, 2020) mengungkapkan bahwa *burnout* merupakan keadaan yang menggambarkan keadaan emosional seseorang yang telah merasa lelah dan jenuh secara mental dan fisik karena tuntutan serta tekanan pekerjaan yang begitu ketat. Kondisi semacam ini banyak didapati dalam pekerjaan yang sifatnya human service atau yang berhadapan langsung dengan banyak orang dan

memberikan pelayanan kepada masyarakat (Pangastiti & Rahardjo, 2017).

Peneliti melakukan wawancara dengan mengambil responden pra penelitian atau studi pendahuluan yaitu Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pekalongan. Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pekalongan pada tanggal 14 November 2022. Pekerjaan pendataan, pelayanan pengambilan SK, administrasi kegiatan operasional, updating data kepegawaian pada aplikasi yang sifatnya dikerjakan pegawai secara rutin (berulang-ulang) menyebabkan pegawai menjadi bosan. Hal tersebut mengakibatkan pegawai kemudian menjadi malas mengerjakan suatu pekerjaan, yang dampaknya banyak pekerjaan menjadi tertunda. Terlebih ada salah satu pegawai BKPSDM karena memang pegawai tersebut sudah terlalu jenuh terhadap suatu pekerjaan bahkan berdampak terhadap sikap dan perilaku pegawai tersebut. Banyak pegawai yang setelah mengerjakan pekerjaan yang sifatnya rutin (berulang-ulang) menjadi kelelahan atau jenuh terhadap pekerjaannya. Selain itu ada aktivitas pekerjaan lain yaitu perjalanan dinas atau kunjungan dinas yang sifatnya rutin dilaksanakan membuat pekerjaan mereka banyak yang tertunda atau melewati deadline pekerjaan.

Dilakukan pra survey kembali pada 28 Juli 2023 dengan mengambil tiga orang pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pekalongan sebagai responden. Responden satu menyatakan bahwa terkadang responden tidak bisa menahan emosi ketika rekan kerjanya sulit untuk dikontrol dan seperti tidak bisa berpikir jernih pada saat bekerja, responden juga dianggap kaku oleh beberapa pegawai. Responden dua menyatakan bahwa ketika ingin memulai aktivitas pekerjaan responden merasa lelah untuk memulainya karena pekerjaan yang dikerjakannya terlalu monoton, responden juga selalu kesal dengan rekan kerja yang bertanya hal yang sama berulang kali sehingga membuat responden marah. Responden tiga menyatakan bahwa responden sering bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditetapkan yang menyebabkan responden tidak bersemangat atau bergairah lagi dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. Berdasarkan hasil pra survey dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala *burnout* yang disebabkan oleh motivasi kerja yang menurun, pekerjaan yang terlalu monoton, sulit mengontrol emosi, perasaan lelah untuk bekerja dan kaku secara emosional.

(Weighert & Agrawal, 2018) menyatakan bahwa terdapat lima hal yang paling berhubungan dan sering dirasakan oleh pegawai di tempat kerja sehingga mengalami *burnout*. Pertama, adanya perlakuan yang tidak adil di pekerjaan dimana perlakuan tidak adil antar karyawan. Kedua, beban kerja yang sulit dimengerti. Ketiga, deskripsi pekerjaan

yang kurang jelas. Keempat, kurangnya komunikasi dan dukungan dari atasan. Kelima, deadline yang sulit dikejar.

Burnout dapat terbentuk ketika seseorang mempunyai tugas atau tanggung jawab yang berlebih dan pengerjaan tugas dengan waktu yang relative singkat. Perhitungan beban kerja dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh. Beban kerja mengacu pada intensitas penugasan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketegangan seorang pegawai, sehingga dapat memunculkan stres, Sunyoto (2012). Beban kerja terjadi karena seseorang karyawan memiliki pekerjaan yang berlebih dan harus dikerjakan dengan rentang waktu yang sangat singkat dan bertentangan dengan keahlian karyawan. Ketika terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan menyebabkan kelelahan fisik dan psikis, serta kebosanan dan ketegangan akibat beban pekerjaan, ditambah lagi dengan anggapan bahwa keahlian yang dimiliki tidak memenuhi tuntutan tugas, hal tersebut yang nantinya akan menyebabkan *burnout* (Bolino & Turnley, 2005).

Hal ini dapat ditimbulkan oleh tingkat keterampilan yang dibutuhkan, waktu pengerjaan yang singkat, dan beban kerja yang terlalu tinggi. Kondisi ini akhirnya membuat para pegawai merasa tidak memiliki cukup waktu untuk memperlihatkan kinerja secara maksimal di semua tugas karena tuntutan yang sama yang dibebankan kepada para pegawai saat menjalankan berbagai tugas secara langsung. Ketika para pegawai tidak dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan tepat waktu maka tekanan psikis muncul yang terlihat dari berperilaku para pegawai pada saat bekerja, seperti emosional, resah, gelisah. Gejala tersebut menjelaskan adanya kelelahan atau kejenuhan yang dialami para pegawai mengalami *burnout* (Ramadani et al., 2019).

Dari hasil penelitian (Attiq & Filatrovi, 2022) beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Ketidakmampuan karyawan menyelesaikan tugasnya karena standar hasil yang terlalu tinggi, dan penyelesaian tugas dengan penyediaan waktu yang tidak cukup meningkatkan rasa lelah (kelelahan) yang muncul karena pekerjaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi bagaimana beban kerja pegawai dirasakan dan seberapa baik atau buruk lingkungan kerja pegawai. Situasi dan suasana di tempat kerja menjadi aspek utama bagi pegawai karena kantor merupakan lingkungan kerja dan menjalankan peran sehari-hari, antara lain yang dihadapi dan dihadapi pegawai saat menjalankan perannya.

Kondisi tersebut terkait dengan lingkungan kerja kantor itu sendiri, baik ruangan kerja maupun lingkungan sekitar lingkup kantor. Kondisi lingkungan kerja yang baik maka membawa pengaruh yang baik juga terhadap pegawai, demikian pula sebaliknya. Maka seseorang yang bekerja di tempat tidak tepat dan nyaman, maka akan berdampak besar pada kesehatan fisik dan psikis seorang pegawai.

Lingkungan kerja meliputi keadaan yang berada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan perannya, dapat memunculkan terjadinya *burnout* (Nitisemito A.S, 2007). Hal tersebut diperkuat dengan penelitian (Pradana et al., 2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

Bagaimanapun seorang pegawai membutuhkan keyakinan atau efikasi diri karena dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang sedang dihadapinya. Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu dengan kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan pada langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas (Bandura A, 1997). Efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Tingginya efikasi diri membantu seseorang menghadapi tugas dan aktivitas yang sulit dengan tenang. Di sisi lain, orang yang meragukan kemampuan mereka percaya bahwa ada sesuatu yang lebih sulit daripada yang sebenarnya. Efikasi diri dapat menentukan bagaimana individu merasakan, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku sehingga dapat mempengaruhi tingkat *burnout* Individu.

Dari hasil penelitian (Ulfa & Aprianti, 2021), bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap *burnout*, efikasi diri dapat membantu pegawai dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang ditemui ditempat kerja yang kemudian dapat memperkecil stres bahkan dapat mencegah timbulnya *burnout*.

Sebuah organisasi pasti mempunyai sosok pemimpin yang mempunyai identitas gaya kepemimpinannya. Proses dimana seorang memberikan pengaruh terhadap orang lain dapat menjadi ilustrasi gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara yang digunakan oleh pemimpin untuk membujuk bawahan untuk mengikuti perintah mereka untuk mencapai tujuan organisasi, meskipun ini mungkin tidak mudah bagi mereka secara pribadi (Moria & Dkk, 2018). Agar tercapainya tujuan suatu organisasi dengan baik maka diperlukan adanya kerjasama antara pemimpin dan bawahan. Tak terkecuali organisasi yang bersifat *human service* atau melayani masyarakat. Untuk bisa mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi dan misinya maka seorang pemimpin harus memberikan petunjuk atau arahan kepada para pegawainya. Namun, acap kali banyak pegawai yang tidak sependapat dengan petunjuk yang diberikan pemimpin hal tersebut dinilai tidak melaksanakan gaya kepemimpinan yang efektif sehingga hal itu dapat memunculkan *burnout*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zelani et al., 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Efikasi Diri, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap

Kecenderungan *Burnout*”. Dengan mengajukan pertanyaan penelitian (i) apakah beban kerja berpengaruh terhadap kecenderungan *burnout*, (ii) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kecenderungan *burnout*, (iii) apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kecenderungan *burnout*, (iv) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kecenderungan *burnout*.

2. Kajian Pustaka

2.1 Grand Theory

2.1.1 Teori JDR (*Job Demands-Resources*)

Teori Job Demands-Resources atau JD-R memiliki dua aspek yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan). (Bakker et al., 2014) mengartikan bahwa *job demands* (tuntutan pekerjaan) mengarah pada aspek fisik, psikis, sosial dan organisasi yang memerlukan cara yang dapat mempengaruhi aspek fisik maupun psikis seseorang. *Job resources* mengarah kepada aspek fisik, psikis, dan sosial dari pekerjaan yang berperan pada perolehan tujuan pekerjaan, mengurangi *job demands* yang terikat dengan kegiatan fisik atau psikis tertentu, serta memaksimalkan pembelajaran dan pengembangan seorang pegawai. Keadaan *job demands* yang berlebihan, kemungkinan besar akan memunculkan *stres* pada pegawai. Ketika pegawai harus bekerja sangat keras untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya, maka hal ini dapat memunculkan reaksi negatif seperti depresi, kecemasan, dan terjadinya kelelahan atau kejenuhan (*burnout*) (Bakker & Leiter, 2010). Dalam penelitian ini menggunakan teori JD-R, maka beban kerja, lingkungan kerja yang menjelaskan salah satu *job demand* dan efikasi diri, gaya kepemimpinan yang menjelaskan *job resources* diduga memiliki pengaruh terhadap meningkatnya *burnout* pada pegawai.

2.2 Kajian Variabel

2.2.1 Kecenderungan *Burnout*

Burnout merupakan istilah psikologi yang digunakan untuk mendeskripsikan pandangan kelelahan atau kejenuhan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebih. *Burnout* diperkenalkan oleh ahli psikologi klinis yang berasal dari New York bernama (Freudenberger, 1974) menggambarkan *burnout* seperti sebuah gedung dengan aktivitas di dalamnya, yang kemudian gedung tersebut terbakar dan hanya tampak visual kerangka luarnya saja. Gambaran tersebut sama seperti seseorang yang mengalami *burnout*, terlihat dari luar tampak baik-baik saja namun di dalamnya kosong seperti gedung yang terbakar yang digambarkan tadi. Freudenberger mendefinisikan *burnout* sebagai suatu gambaran kelelahan yang ditimbulkan karena seseorang bekerja terlalu keras, berdedikasi, bekerja terlalu lama dan melihat

kebutuhan dan keinginan mereka sebagai urusan terakhir (Freudenberger, 1980). Menurut Hariyadi (Sulistiyowati & Muazansyah, 2018) *burnout* merupakan kelelahan yang diakibatkan oleh pekerjaan dengan intensitas yang begitu banyak, dimana seseorang bekerja begitu lama dan terlalu banyak, sehingga seseorang mengabaikan kebutuhan dan keinginannya sebagai individu, seseorang juga akan merasakan stress yang meningkat. Sedangkan Menurut (Sochacki et al., 2019) *burnout* merupakan sindrom yang dihasilkan dari fase stress kerja yang tinggi yang ditandai dengan kelelahan emosional, depresi, dan kurangnya perasaan pencapaian terhadap dirinya.

Menurut (Maslach et al., 2001) *burnout* terdiri dari dari tiga dimensi yaitu :

1. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Kelelahan merupakan faktor penyebab munculnya *burnout*. Kelelahan emosional muncul karena adanya rasa lelah karena adanya pekerjaan yang terlalu berat dan berlebihan secara fisik maupun psikis.

2. *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Depersonalisasi timbul setelah terjadinya kelelahan emosional. Depersonalisasi merupakan tindakan, sikap, perasaan dan pandangan negatif terhadap pelayanan yang diberikan.

3. *Reduced Personal Accomplishment* (Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri Sendiri)

Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri timbul setelah terjadinya depersonalisasi. Pandangan atau penilaian negatif terhadap terhadap klien beralih memunculkan rasa bersalah pada diri sendiri, yakni beranggapan bahwa dirinya gagal dalam bekerja dengan orang lain dan dalam pemenuhan kewajiban yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Cherniss (1987) dalam (Harun & Hayati, 2022) proses *burnout* meliputi tiga tahap, yakni :

1. Tahap pertama adalah *stress*

Stress merupakan pandangan mengenai ketidakseimbangan antara kemampuan individu dan tuntutan yang diberikan kepada individu yang bersangkutan. Tuntutan ini bisa berasal dari individu maupun dari lingkungan.

2. Tahap kedua adalah *strain*

Strain adalah respon emosional sesaat terhadap ketidakseimbangan yang ditandai dengan munculnya rasa cemas, tegang, dan lelah.

3. Tahap ketiga adalah *coping*

Coping mencakup keadaan perubahan sikap dan tingkah laku individu seperti menjauhkan diri dari orang lain atau memperlakukan orang lain dengan sinis, menurunnya usaha pencapaian tujuan dan menyalahkan orang lain.

2.2.2 Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai sekelompok atau jumlah kegiatan yang harus dikerjakan oleh suatu unit organisasi atau pimpinan kerja dalam jangka waktu tertentu (Dhini Rama Dhanita, 2010). Menurut (Khan et al., 2019) beban kerja merupakan pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu tertentu, atau jumlah pekerjaan yang diperlukan harus dikerjakan dalam waktu tertentu.

Sedangkan, menurut (Abraham, 1997) beban kerja adalah konflik prioritas yang bertentangan berdasarkan keinginan bahwa seseorang dapat mengerjakan satu tugas yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu terbatas. Beban kerja mencakup jam kerja yang lama dan banyaknya orang yang harus dilayani menyebabkan pegawai merasa terbebani. Hal tersebut adalah alasan pemicu stress yang dapat menjadi penyebab *burnout* (Maslach & Leiter, 2005).

Menurut Gibson et al. (Tamaela, 2011) beban kerja terdiri dari empat dimensi yaitu :

1. *Quantitative overload*

adalah beban kerja yang berlebihan karena banyak tugas atau bekerja untuk waktu yang terbatas. *Quantity overload* terjadi ketika jumlah pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan. Akibatnya, para karyawan ini cepat lelah dan mengalami banyak stres.

2. *Qualitative overload*

Adalah beban kerja yang berlebihan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan beban kerja yang dipikulnya *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.

3. *Quantitative underload*

Quantitative underload akan terjadi bila secara kuantitatif tuntutan mental pada tugas. Beban kerja yang kurang atau *underload* diakibatkan waktu yang dibutuhkan kurang dari waktu yang ditentukan.

4. *Qualitative underload*

Qualitative underload akan terjadi bila secara kuantitatif tuntutan tugas yang ada hanya sederhana.

2.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, penerangan, musik dan sebagainya (Sunnyoto, 2012) karena keadaan tersebut dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, setiap organisasi patut mengelola hal semacam itu. Menurut (Wijaya & Susanty, 2017) lingkungan kerja adalah segala keadaan yang berada disekelilingnya yang dapat mempengaruhi kemampuan

pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Ahyari (2010:12) dalam (Dwiyanto N, 2017) lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan melakukan tugas dan rutinitasnya. Lingkungan kerja juga menggambarkan situasi di mana orang-orang dalam organisasi menyenangkan atau tidak menyenangkan. Lingkungan kerja adalah semua situasi yang ada di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung Sedarmayanti (2011:26) dalam (Safitri VN, 2020).

2.2.4 Efikasi Diri

Bandura A, (1997) mengartikan efikasi diri sebagai keyakinan kemampuan seseorang untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi bagaimana seseorang merespon stress. Efikasi diri seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu dapat mempengaruhi kualitas usaha dan performa pribadinya. Dengan kata lain, efikasi diri dapat memengaruhi motivasi dan memperkuat keyakinan seseorang. Orang dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam menghadapi tantangan (Alidosti et al., 2016).

Menurut (Bandura A, 1997) efikasi diri bisa didapatkan, ditukar dan dinaikkan atau bahkan diturunkan melalui empat sumber, yaitu

1. Pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*Performance Accomplishment*)

Adalah pencapaian yang telah dicapai di masa lalu, yang mana hal itu dapat memberikan dampak terbesar pada efikasi diri. Pencapaian masa lalu yang baik dapat meningkatkan ekspektasi efikasi, sedangkan peningkatan kegagalan akan menurunkan efikasi.

2. Pengalaman orang lain (*Vicarious Experience*)

Diperoleh melalui model sosial, yaitu efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya, efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Jika figur yang diamati berbeda dengan diri si pengamat, pengaruh vikarius tidak besar. Sebaliknya jika ketika mengamati kegagalan figur yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figur yang diamatinya itu dalam jangka waktu yang lama.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Menurut (Bandura A, 1997) persuasi sosial terbentuk apabila seseorang memberitahu kepada seseorang bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas. pengaruh persuasi sosial terbatas, tetapi

pada keadaan yang tepat dapat memberikan pengaruh pertambahan atau pengurangan efikasi.

4. Kondisi seseorang secara fisik dan emosi (*Emotional and Physiological States*)

Bandura (A, 1997) mengatakan bahwa perasaan yang kuat, takut, cemas dan stres dapat menurunkan efikasi diri. Seseorang mendefinisikan reaksi cemas, takut, stress dan ketegangan sebagai karakter yang memperlihatkan bahwa kinerja terhadap dirinya menurun.

2.2.5 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu cara dimana pimpinan mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi, meskipun hal tersebut mungkin tidak menyenangkan bagi pemimpin (Moria & Dkk, 2018). Menurut Rivai dalam (Masturi et al., 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik yang telah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Nawawi dalam (Masturi et al., 2021) gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan tindakan anggota organisasi atau bawahannya. Kepemimpinan memainkan peran utama dalam upaya mengartikan karakter kelompok, karena pemimpinlah yang biasa memberikan pengarahan atau masukan untuk mencapai tujuan (Timaty, Judge & Robbin, 2015)

Gaya kepemimpinan menggambarkan sebuah keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya akan langsung tercermin dalam gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan didasarkan pada gagasan bahwa bahwa strategi dan tindakan pertahanan seorang pemimpin menentukan apakah mereka berhasil atau gagal. Cara penyesuaian dan tindakan yang dilakukan akan diamati mulai dari: cara memberi perintah, menetapkan tugas, berkomunikasi, mengambil keputusan, mendorong bawahan, memberikan arahan, menerapkan disiplin, mengawasi pekerjaan bawahan, meminta laporan dari bawahan, memimpin rapat, mengoreksi kesalahan yang dibuat oleh bawahan, dan keterampilan serupa lainnya (Edy Sutrisno, 2016)

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kecenderungan *Burnout*

Beban kerja berlebihan secara fisik maupun psikis dimana para pegawai harus menyelesaikan banyak pekerjaan yang menjadi sumber stres dalam pekerjaan. Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan mengalami *burnout* (Triwijayanti, 2016). Beban kerja terbentuk saat pegawai mempunyai banyak tugas yang harus dikerjakan dibawah tekanan dan waktu yang terbatas sehingga tidak sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tersebut. Ketika terlalu banyak pekerjaan akan menyebabkan kelelahan fisik dan psikis, bahkan kejenuhan dan stress akibat beban pekerjaan, apalagi merasa kemampuan pribadi seorang pegawai tidak mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan sehingga munculah *burnout*.

(Ramadani et al., 2019) melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja, stress kerja dan *perceived fairness* terhadap *burnout* pada pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kabupaten padang pariaman. Dalam penelitian tersebut (Ramadani et al., 2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*.

H1 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kecenderungan *Burnout*

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kecenderungan *Burnout*

Menurut (Schultz & Schultz, 2006) lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan yang berkaitan dengan karakteristik tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh perusahaan yang meliputi kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Hal ini berarti segala sesuatu yang ada di sekeliling pegawai baik bersifat fisik atau non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan terhadapnya sehingga dapat menimbulkan tekanan dalam peran yang disebabkan oleh perasaan ketidakmampuan. Lingkungan kerja yang kondusif dan dapat menciptakan suasana kerja yang sangat menyenangkan bagi pegawai dengan adanya sikap saling keterbukaan saat mendapat masalah dalam bekerja antar sesama pegawai sehingga tingkat kejenuhan pada pekerjaan yang monoton semakin berkurang dan dapat teratasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pradana et al., 2019) yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *burnout* pada perawat RSUD kardinah kota tegal mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan *Burnout*

2.3.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kecenderungan *Burnout*

Menurut (Bandura A, 1997), efikasi diri sebagai keyakinan kemampuan seseorang untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah akan menghambat dan memperlambat perkembangan dari kemampuan yang dibutuhkan seseorang dan juga cenderung mempunyai keyakinan bahwa segala sesuatu yang sangat sulit dibandingkan dengan keadaan yang sebenarnya. Sementara itu, seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, lebih banyak menggali kemampuan melalui usaha secara terus-menerus dan juga mengembangkan perhatian dan usahanya terhadap tuntutan situasi dan dipacu dengan adanya rintangan sehingga seseorang akan berusaha lebih keras.

Hal ini dimungkinkan karena karena tingkat kejenuhan seseorang dapat dipengaruhi oleh bagaimana efikasi diri mempengaruhi bagaimana mereka merasakan, berpikir, bertindak, dan memotivasi diri mereka sendiri. Dengan adanya efikasi diri, membuat orang menganggap tugas sulit sebagai tantangan yang harus dikuasai bukan sebagai ancaman yang harus dihindari. Efikasi diri dapat membantu pegawai sekaligus dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang dihadapi ditempat kerja sehingga dapat mengurangi stres bahkan dapat mencegah timbulnya *burnout* (Ulfa & Aprianti, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Ulfa & Aprianti, 2021) yang menguji pengaruh efikasi diri terhadap *burnout* dan perbedaannya berdasarkan gender. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif yang signifikan efikasi diri terhadap *burnout*.

H3 ; Efikasi Diri berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan *Burnout*

2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan *Burnout*

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu cara dimana pimpinan mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi, meskipun hal tersebut mungkin tidak menyenangkan bagi pemimpin (Moria & Dkk, 2018). Gaya kepemimpinan yang positif dapat melindungi karyawan dari kejenuhan sehingga dapat berdampak pada tingkat *burnout*. Jika seorang pemimpin didalam perusahaannya memperhatikan bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan serta maka akan berdampak negatif atau menurunkan tingkat *burnout* pada pegawai.

(Zelani et al, 2022) mengemukakan di dalam penelitiannya yang menguji pengaruh penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap *burnout* terhadap karyawan Station Ninja Xpress Sibolga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *burnout* karyawan.

H4 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan *Burnout*

2.4 Penelitian Terdahulu

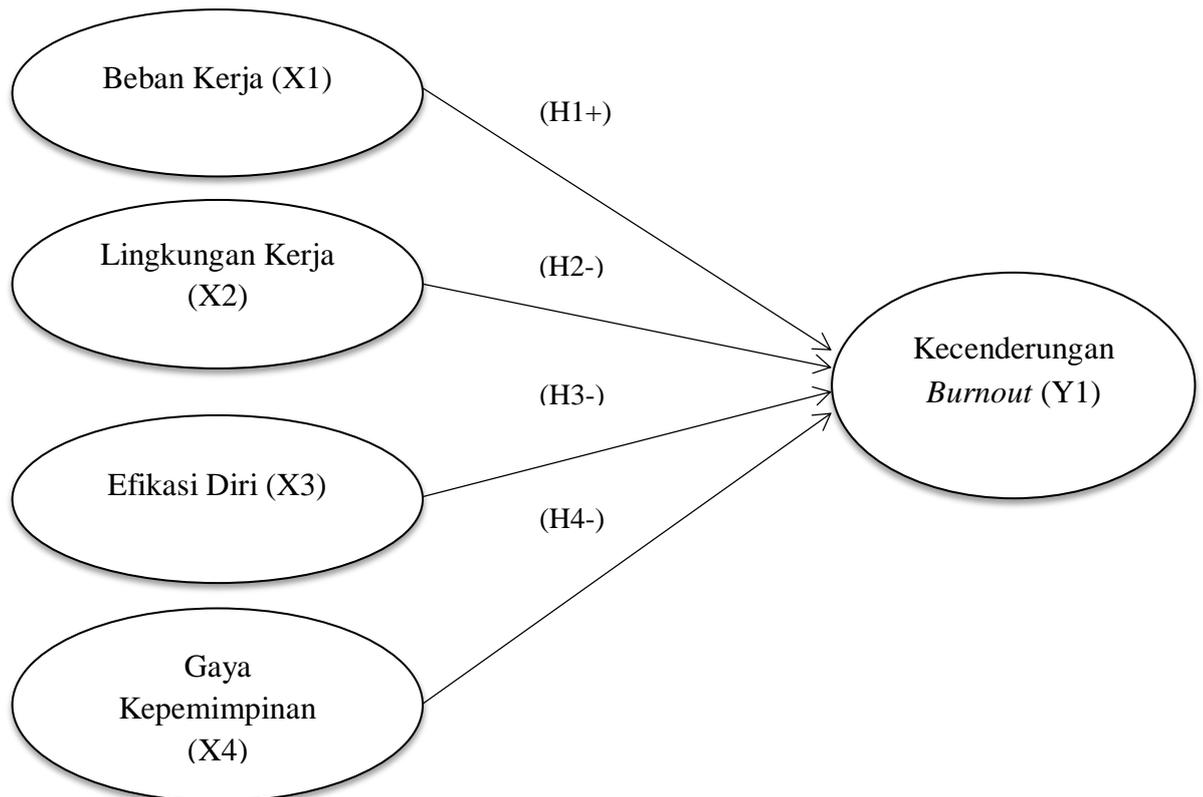
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penelitian	Variabel Dependent	Variabel Independent	Hasil Penelitian
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> Pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal	<i>Burnout</i>	Lingkungan Kerja dan Beban Kerja	Dari hasil pengujian bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Burnout</i> dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Burnout</i>
Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap <i>Burnout</i>	<i>Burnout</i>	Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial	Dari hasil pengujian bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> . Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> dan Dukungan Sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i>
Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan <i>Perceived Fairness</i> Terhadap <i>Burnout</i> Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman	<i>Burnout</i>	Beban Kerja, Stres Kerja dan <i>Perceived Fairness</i>	Dari hasil pengujian bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> , Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>burnout</i> dan <i>Perceived Fairness</i> tidak berpengaruh terhadap <i>burnout</i>

2.5 Model Penelitian

Model penelitian menggambarkan hubungan antara variabel-variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Penelitian ini dapat digambarkan dengan model penelitian pada gambar 1.1.

Gambar 2.1
Model Penelitian



3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pekalongan sebanyak 47 orang. Data ini diperoleh berdasarkan data dari BKPSDM Kabupaten Pekalongan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Metode sampel jenuh (sensus) adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018).

3.2 Definisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1	Kecenderungan <i>Burnout</i> (Y)	<i>Burnout</i> merupakan sindrom yang dihasilkan dari fase stress kerja yang tinggi yang ditandai dengan kelelahan emosional, depresi, dan kurangnya perasaan pencapaian terhadap dirinya (Sochacki et al., 2019). <i>Burnout</i> terdiri dari tiga dimensi yaitu : 1. <i>Emotional Exhaustion</i> 2. <i>Depersonalization</i> 3. <i>Reduced Personal Accomplishment</i> (Maslach et al., 2001)	Skala Likert 1-5
2	Beban Kerja (X1)	Beban kerja merupakan pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu tertentu, atau jumlah pekerjaan yang diperlukan harus dikerjakan dalam waktu tertentu (Khan et al., 2019). Indikator beban kerja adalah : 1. <i>Quantitative Overload</i> 2. <i>Qualitative Underload</i> 3. <i>Quantitative Underload</i> 4. <i>Qualitative Overload</i> . Gibson et al. (Tamaela, 2011).	Skala Likert 1-5
3	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, penerangan, musik dan sebagainya (Sunyoto, 2012). Indikator lingkungan kerja adalah : 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (Romadhoni et al., 2015)	Skala Likert 1-5
4	Efikasi Diri (X3)	Bandura A, (1997) mengartikan efikasi diri sebagai keyakinan kemampuan seseorang untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Indikator efikasi diri adalah : 1. Pengalaman menguasai sesuatu 2. Prestasi pengalaman orang lain 3. Persuasi sosial 4. Kondisi secara fisik dan emosi	Skala Likert 1-5

5	Gaya Kepemimpinan (X4)	<p>Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu cara dimana pimpinan mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi, meskipun hal tersebut mungkin tidak menyenangkan bagi pemimpin (Moria & Dkk, 2018).</p> <p>Indikatornya gaya kepemimpinan adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim saling percaya 2. Penghargaan terhadap ide bawahan 3. Memperhitungkan perasaan para bawahan 4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan 6. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional (Rohmatun, 2018). 	Skala Likert 1-5
---	------------------------	--	------------------

3.3 Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian, yaitu :

3.3.1.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini menggunakan jawaban responden yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018).

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jawaban yang mendukung arah hipotesis diberi skor sebagai berikut :

1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5
2. Untuk jawaban setuju (S) diberi skor 4
3. Untuk jawaban netral (N) diberi skor 3
4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2
5. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

3.5 Metode Analisis Data

Untuk analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Regresi digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen dengan variabel dependennya. Analisis penelitian ini menggunakan beberapa uji yaitu pengujian validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model, dan pengujian hipotesis. Alat analisis statistik yang digunakan adalah software yaitu *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrumen yang sah atau valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang tidak valid berarti memiliki validitas yang rendah. Pengukuran validitas dapat dilakukan dengan hasil dari r hitung dibandingkan dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dan bernilai positif maka dapat dikatakan pertanyaan pada kuesioner tersebut valid (Ghozali, 2018).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dikatakan normal apabila hasil dari uji K-S memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dalam penelitian dianggap tidak normal (Ghozali, 2018).

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Dalam uji multikolinieritas dapat diukur dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*.

Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas (Ghozali, 2018).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lain (Ghozali, 2018). Apabila terdapat kesamaan varian residual maka dapat disebut homogenitas. Sedangkan apabila terdapat perbedaan disebut heterogenitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat heterogenitas. Untuk melihat ada atau tidaknya heterogenitas dengan mengamati ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika tidak ada pola dan titik yang jelas tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan tidak terjadi heterogenitas.

3.8 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda karena teknik ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau dampak variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Untuk melihat pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Efikasi Diri, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kecenderungan *Burnout* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pekalongan.

Adapun persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 - \beta_4 X_4$$

Keterangan :

Y = Kecenderungan *Burnout*

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X1 Beban Kerja

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X2 Lingkungan Kerja

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X3 Efikasi Diri

β_4 = Koefisien regresi dari variabel X4 Gaya Kepemimpinan

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Efikasi Diri

X4 = Gaya Kepemimpinan

3.9 Uji Kelayakan Model

3.9.1 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menguji seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai R² berkisar antara nol dan satu.

3.9.2 Uji F

Uji kelayakan model (*uji goodness of fit*) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik (Ghozali, 2018). Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Apabila F hitung $>$ F Tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima atau dengan kata lain variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika F hitung $<$ F Tabel atau nilai signifikansi $>$ 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak atau dengan kata lain variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.9.3 Uji Statistik t

Pengujian regresi secara parsial bertujuan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung $<$ t tabel atau nilai signifikan t $>$ 0,05, maka dinyatakan tidak signifikan yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. Sedangkan apabila t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikan t $<$ 0,05 Maka dinyatakan signifikan yang berarti secara parsial variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.