

The Effect of Burnout and Work Discipline on Employee Performance (Empirical Study at PT Nippon Indosari Corpindo Semarang Branch)

Siti Maulida Nurul Navisah¹⁾ Adji Seputra²⁾ Dheasey Amboningtyas³⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran

²⁾ ,³⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh burnout dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada Nippon Indosari Corpindo Kota Semarang). Populasi dalam penelitian ini adalah 56 orang karyawan divisi top management. Metode Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil keseluruhan anggota populasi, sehingga peneliti memutuskan menggunakan teknik atau metode sampel jenuh pada seluruh orang yang berjumlah 56 orang di bagian divisi top management. Output SPSS menunjukkan Variabel pemberian burnout secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,130 (positif) dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, maka H1 diterima. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,224 (positif) dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H2 diterima. Variabel burnout dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $7,018 > F$ tabel 4,02 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,002 < 0,05$, maka H3 diterima.

Kata kunci : Burn Out, Disiplin Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of burnout and work discipline on employee performance (empirical study at Nippon Indosari Corpindo Semarang City). The population in this study were 56 employees of the top management division. The sample method used in this research is the saturated sample method, namely the technique of determining the sample by taking all members of the population, so the researcher decides to use the technique or the saturated sample method on all 56 people in the top management division. SPSS output shows that the variable of giving burnout partially has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of the regression coefficient is 0.130 (positive) with a significance value of $0.014 < 0.05$, then H1 is accepted. The work discipline variable partially has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the regression coefficient value of 0.224 (positive) with a significance value of $0.003 < 0.05$, then H2 is accepted. Burnout and work discipline variables simultaneously affect employee performance. This is evidenced by the calculated F value of $7.018 > F$ table 4.02 and the significance value (Sig.) $0.002 < 0.05$, then H3 is accepted.

Keywords : Burn Out, Work Discipline, and Performance

PENDAHULUAN

SDM adalah tokoh kunci dalam afiliasi dan afiliasi. Bersama-sama, agar perencanaan otoritas berjalan dengan baik, afiliasi harus memiliki tenaga kerja yang memiliki data dan batasan dan upaya untuk menangani hubungan serta dapat diharapkan sehingga presentasi spesialis meningkat. Seperti yang diungkapkan oleh Bachmasari (2009) eksekusi adalah pencapaian tujuan konklusif yang dapat berupa hasil kuantitatif, pikiran kreatif, kemampuan beradaptasi, kualitas yang konsisten atau hal-hal lain yang diinginkan oleh anak perusahaan. Setiap afiliasi yang solid mengharuskan delegasi harus memiliki elit, mengingat memiliki pekerja berkinerja tinggi akan memberikan komitmen yang ideal untuk afiliasi. Afiliasi secara rutin menangani masalah terkait SDM.

Masalah SDM sulit untuk dikaitkan, dengan klarifikasi bahwa berbagai pencapaian yang berjenjang dan berbeda bergantung pada pemikiran SDM mereka. Jika orang-orang di afiliasi, khususnya SDM, dapat berjalan dengan baik, afiliasi akan berjalan dengan sukses.

Pencapaian suatu organisasi dipengaruhi oleh pelaksanaan perwakilan. Perwakilan diperlukan untuk memberikan waktu, energi, dan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sudah pasti setiap organisasi selalu menemukan satu atau lebih perwakilan yang mengalami kelelahan di tempat kerja sehingga sangat memungkinkan bagi pekerja untuk tidak melakukan eksekusi dengan baik.

Inisiatif dalam suatu organisasi merupakan variabel penentu keberhasilan atau kekecewaan suatu

organisasi, karena wewenang yang efektif menunjukkan bahwa penyelenggaraan suatu organisasi juga dilaksanakan secara efektif. Pekerjaan seorang pelopor dalam sebuah asosiasi sangat dominan, namun semua hal yang setara seorang perintis tidak boleh mengabaikan pentingnya pekerjaan para pekerja atau bawahannya. Seorang pionir harus memiliki pilihan untuk mengubah kepribadian bawahannya atau bertindak tegas (Dubrin, 2006). Pekerja membutuhkan figur pionir yang baik dalam organisasi untuk menjadi contoh dalam mendorong latihan organisasi untuk mencapai kinerja yang baik.

Asosiasi yang membantu diperlukan dalam hubungan untuk bekerja dengan kantor afiliasi dan mengendalikan berbagai masalah yang ada dengan pendekatan yang tulus. Perintis harus memiliki kesadaran bahwa dalam menyelesaikan pekerjaannya, seorang pekerja menghadapi berbagai masalah yang dapat mempengaruhi kemajuan kekurangan pekerjaan yang paling dikenal sebagai burnout.

Burnout adalah suatu kekurangan mental dan nyata dari pekerja yang disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak tetap atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan kecurigaan mereka. Dalam kondisi ini spesialis akan menghadapi masalah klinis dan mental yang benar-benar dapat mempengaruhi pelaksanaan di tempat kerja.

Eksekusi pekerja yang hebat harus dijunjung tinggi oleh disiplin kerja yang representatif. Pada umumnya, disiplin besar ada ketika perwakilan pergi ke tempat kerja atau organisasi secara konsisten dan sesuai jadwal, jika mereka jeli melihat lingkungan kerja mereka, dan kekurangan perwakilan dapat diabaikan. Eksekusi sering disinggung sebagai akibat dari tercapai atau tidaknya tujuan mendasar dari strategi dan program kerja yang telah ditetapkan. Memperluas pelaksanaan pekerja merupakan salah satu sumber kemajuan metodologi dalam organisasi untuk melakukan langkah partisipasi yang layak. Organisasi memiliki indikator untuk mengevaluasi apakah asosiasi berjalan dengan baik atau ada kesulitan dan hambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap perwakilan memainkan peran yang sama dalam menjalankan dan mendorong asosiasi.

PT. Nippon Indosari Corpindo adalah hubungan toko kue kering dengan merek Sari Roti. PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk didirikan pada tahun 1995 di Jababeka Mechanical Home, Cikarang, sebagai hubungan dapur toko roti dengan merek Sari Roti. Aneka Roti Sari Roti dengan rasa yang berbeda terdiri dari Roti, Roti Manis Isi, Roti Krim, Roti Sobek, Roti Burger dan Plain Roll, Chiffon Cake. Ruang kerja PT Nippon Indosari Corpindo di kota Semarang dan fokus mekaniknya adalah:

1. PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk – Sari Roti Semarang (Domain Modern Wijaya Kusuma, Jalan Tugu Wijaya III No 1, Semarang).

2. Pusat Administrasi dan Pabrik Sari Roti – PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk (MM 2100 Mechanical Zone Jl. Selayar Blok A No. 9, Cibitung, Bekasi 17520).

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja Dalam bahasa Inggris disebut work execution atau exception execution. Mathis dan Jackson (2012) mengungkapkan bahwa presentasi pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh perwakilan dalam menangani pekerjaan mereka. Rivai dan Sagala (2009) mengungkapkan bahwa pertunjukan adalah perilaku sejati yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai pelaksanaan pekerjaan yang dihimpun oleh para delegasi yang ditunjukkan dengan komitmen mereka dalam berafiliasi.

Benardin dan Russell (2011) menyatakan bahwa presentasi adalah efek samping dari pekerjaan atau batas tindakan tertentu pada situasi tertentu sepanjang jangka waktu tertentu. Manifestasi kerja adalah efek samping dari kendala, kapasitas, dan keinginan yang ingin dicapai.

Yuwalliatin (2006) mengatakan bahwa pameran-pameran tersebut ditinjau oleh instrumen-instrumen yang dibuat dalam pengujian yang merupakan gabungan dari keseluruhan luasan eksekusi dan kemudian diubah menjadi penilaian sosial yang esensial, antara lain:

1. Jumlah kerja
2. Sifat pekerjaan
3. Informasi tentang pekerjaan
4. Sentimen atau proklamasi yang disampaikan
5. Pengaturan gerakan

Schuler dan Jackson (2010) melihat tiga aturan yang diidentifikasi dengan eksekusi, untuk lebih spesifik:

1. Sifat

Langkah-langkah bergantung pada gagasan untuk memusatkan perhatian pada atribut individu seorang pekerja. Kesetiaan, ketergantungan, kemampuan relasional, dan kemampuan otoritas adalah kualitas yang sering dievaluasi selama interaksi penilaian. Ukuran semacam ini berpusat di sekitar bagaimana seorang individu berfungsi, bukan pada apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Perilaku

Perilaku mengumpulkan pusat tindakan sehubungan dengan cara di mana pekerjaan selesai.

Aturan ini sangat penting untuk pekerjaan yang membutuhkan koneksi relasional pekerja.

3. Hasil

Efek samping dari prinsip melihat menjadi semakin terlihat karena nilai dan kekuatannya secara keseluruhan semakin digarisbawahi. Norma-norma ini menampilkan apa yang telah disempurnakan atau disampaikan sebagai lawan dari bagaimana sesuatu dibudidayakan atau dibuat.

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010) menyatakan bahwa bagian-bagian yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan adalah variabel tunggal, komponen mental, dan berbagai faktor berjenjang. Faktor soliter mengkonsolidasikan kemampuan dan kapasitas fisik atau intelektual; pendirian, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; status keuangan, sejauh usia, awal, dan orientasi seksual. Faktor psikologis menggabungkan kecerdasan, sikap, karakter, pembelajaran, dan motivasi. Elemen definitif menggabungkan sumber daya, dorongan, hadiah, pengembangan, dan rencana kerja.

Bagian-bagian yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang dirujuk oleh Mathis dan Jackson (2012) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan individual

Memantapkan faktor apresiasi, minat dan karakter. Tingkat kemampuan adalah bahan mentah yang dikendarai orang sebagai informasi, perolehan, batas, batas sosial, dan batas fenomenal. Oleh karena itu, hampir pasti seorang perwakilan memiliki presentasi yang layak, jika perekrutan tenaga kerja memiliki tingkat keahlian yang layak, spesialis akan membuat hasil yang luar biasa.

2. Usaha yang dicurahkan

Karya yang didedikasikan untuk penggambaran diidentifikasi dengan karya, latar, dan inspirasi. Tingkat pengerahan tenaga adalah gambaran inspirasi yang ditunjukkan oleh spesialis untuk bekerja dengan sukses. Dengan cara ini, jika agen memiliki tingkat kemampuan untuk melakukan pekerjaan, individu yang bersangkutan tidak akan berkinerja baik jika orang tersebut kekurangan staf. Ini mengidentifikasi dengan kontras antara tingkat batas dan tingkat pengerahan tenaga. Tingkat kapasitas adalah kesan memiliki keputusan untuk dilakukan, meskipun meninggalkan bisnis adalah perasaan bahwa sesuatu telah selesai.

3. Lingkungan organisasional

Dalam berbagai tingkat lingkungan, asosiasi menyerahkan tempat kerja kepada delegasi yang meliputi kesiapan dan peningkatan, peralatan, pengembangan, dan pemimpin.

Seperti yang dicatat oleh Tyson dan Jackson (2010), kemajuan eksekusi lebih lanjut adalah alasan yang

cepat namun mendasar. Pemikiran itu bergantung pada kemungkinan bahwa suatu kelompok akan tumbuh dengan cepat dan konsisten dengan berfokus pada kemenangan dan kekecewaannya. Tyson dan Jackson (2010) melihat empat fase dalam sebuah karya yang menyiratkan kinerja tambahan yang menggembirakan, khususnya: memulai bisnis yang telah secara efektif diselesaikan oleh afiliasi dan memungkinkan hubungan untuk melihat komponen penting yang telah ditambahkan untuk memajukan dan upaya untuk disempurnakan. datang. pendek dalam pencapaian; dari bagian pencapaian dan ketidakpuasan, pilih yang terpuji dan buang yang tidak berguna; pertemuan itu merasakan bagaimana membuat bagian-bagian ini benar dan menolak yang lain; Tes selesai di tingkat total, tetapi juga di tingkat tunggal.

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2016), disiplin kerja adalah semacam persiapan yang dimaksudkan untuk meningkatkan dan membentuk informasi, perspektif, dan perilaku para spesialis sehingga perwakilan ini sengaja berusaha membantu pekerja yang berbeda dan mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi koneksi definitif untuk mencapai hasil yang ideal.

Seperti yang ditunjukkan oleh Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku individu sesuai dengan pedoman, sistem atau disiplin kerja yang ada, untuk menjadi seseorang secara khusus, melakukan dan mempersiapkan sesuai aturan aliansi, baik terkoordinasi maupun tidak tertulis. Ada empat penanda disiplin kerja, secara tegas:

1. Tetap berpegang pada pedoman waktu. Mengingat lama kerja, lama tinggal, dan lama tinggal sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh bahan prinsip dalam asosiasi.
2. Setuju dengan aturan otoritatif. Standar yang signifikan tentang cara berpakaian, dan bertindak di lingkungan kerja.
3. Berpegang teguh pada pedoman memimpin di lingkungan kerja. Ditampilkan dengan metode pengawasan kewajiban yang ditunjukkan dengan posisi, komitmen, dan komitmen serta bagaimana mengenali diri sendiri dengan unit kerja lain.
4. Setuju dengan berbagai aturan di dalam asosiasi. Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh buruh dalam asosiasi.

Menurut Siagian (2016) ada dua macam disiplin ilmu dalam pergaulan, khususnya:

1. Disiplin Pencegahan. Ini adalah kegiatan yang mendorong pekerja untuk mematuhi berbagai

pedoman yang sesuai dan memenuhi pedoman yang telah ditetapkan

2. Disiplin Perbaikan. Memberikan persetujuan disiplin kepada perwakilan yang telah mengabaikan pengaturan terkait atau lalai memenuhi pedoman yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (1994), hal-hal berikut mempengaruhi derajat kedisiplinan perwakilan asosiasi:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kapasitas juga mempengaruhi tingkat disiplin pekerja. Target yang ingin dicapai harus jelas dan jelas dilakukan sebagaimana upaya yang cukup untuk membatasi penunjukan. Ini menyiratkan bahwa tujuan (pekerjaan) yang diberikan pada penugasan harus sesuai dengan batasan pekerja yang bersangkutan, sehingga ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan berpusat pada melakukannya.

2. Teladan pimpinan

Model penggerak Drive memiliki pengaruh yang signifikan dalam menentukan disiplin organisasi karena pelopor digunakan sebagai gambaran yang tidak biasa dan model yang unik oleh bawahannya. Perintis harus menetapkan model yang tepat, menjadi sangat terpusat, langsung, memberi pertanda baik, dan seperti yang ditunjukkan oleh kata dan perbuatan.

3. Balas jasa

Kompensasi ikut serta dalam mempengaruhi disiplin penunjukan dengan alasan bahwa kompensasi akan memberikan pemenuhan dan kecintaan agen terhadap afiliasi. Jika kecintaan perwakilan terhadap pekerjaan meningkat, disiplin mereka juga akan meningkat.

4. Keadilan

Keadilan ikut serta dalam menerapkan pengakuan disiplin khusus, karena karakter dan indera manusia yang dapat diandalkan merasa penting dan meminta untuk diperlakukan sama dengan berbagai individu. Nilai yang digunakan sebagai pengetahuan membenaran dalam memberikan balas jasa (lap) atau disiplin akan mendorong terciptanya disiplin spesialis yang baik. Kepala mengemudi yang layak berusaha keras untuk bersikap bijaksana kepada setiap bawahan mereka. Dalam nilai yang luar biasa akan membuat kedisiplinan yang luar biasa pula.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Manajer harus dinamis dan lugas mengarahkan perilaku etis, perspektif, antusiasme, kerja, dan pelaksanaan kerja bawahan mereka.

6. Sanksi hukuman

Disiplin memiliki dampak yang signifikan dalam mengikuti disiplin ahli. Dengan disiplin yang menggelikan, buruh akan semakin enggan mengabaikan berbagai aturan berjenjang. Sikap disiplin dan perilaku ahli akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam mengutuk dan menolak setiap perwakilan yang disiplin akan membuat disiplin besar dalam organisasi.

8. Hubungan kemanusiaan

Kesepakatan di antara perwakilan individu menambah disiplin besar dalam sebuah organisasi. Kepala harus membuat lingkungan yang menyenangkan dan membatasi hubungan manusia, ke arah atas dan merata di antara semua pekerja.

Disiplin adalah cara mempersiapkan karakter pekerja untuk secara konsisten menunjukkan pelaksanaan, watak, perilaku, dan teladan hidup yang baik secara konsisten. Salah satu siklus untuk membentuk karakter dilakukan melalui interaksi persiapan. Persiapan diselesaikan bersama antara pekerja, dewan dan semua staf dalam organisasi. Disiplin sebagai suatu cara untuk memaksa seseorang untuk mengikuti pedoman yang berlaku dalam organisasi dengan intimidasi, penyesuaian, sehingga persiapan disiplin tersebut dapat memahami bahwa disiplin kerja adalah sesuatu yang esensial.

Burnout

Griffin (2003) menyatakan bahwa kelelahan adalah kecenderungan untuk kekurangan (asli dan mental) yang mungkin muncul ketika seseorang menghadapi ketegangan yang sangat kuat untuk jangka waktu yang signifikan. Seperti yang diperhatikan oleh Yanuar dan Hari (2010) Burnout atau burnout adalah suatu keadaan terhimpitnya faktor-faktor yang dialami oleh seseorang dalam jangka panjang dan dengan menguras tenaga secara penuh, yang digambarkan dengan kelemahan fisik, mental, dan semangat, serta keberanian yang rendah. yang menghasilkan kepercayaan rendah. menyebabkan orang tersebut berpisah. dari status mereka sekarang.

Penanda burnout seperti yang ditunjukkan oleh Yanuar dan Hari (2010) adalah sebagai berikut:

1. Kelelahan yang nyata, kelemahan dalam mengawasi kondisi kerja yang terisolasi oleh kekurangan karena pekerjaan yang diemban.

2. Keletihan energik, kelemahan untuk mengendalikan perasaan dalam mengawasi kondisi kerja yang mempengaruhi perasaan seseorang, digambarkan dengan perasaan jengkel karena terjebak dalam pekerjaan.

3. Kelelahan mental, kelemahan dalam mengawasi kondisi kerja karena faktor tekanan tanggung jawab yang mempengaruhi jiwa seseorang yang digambarkan dengan keputusan atau kesengsaraan.

4. Kepercayaan diri yang rendah, digambarkan oleh individu yang selamanya tidak puas dengan hasil pekerjaannya sendiri.

5. Depersonalisasi, terisolasi oleh individu jauh dari lingkungan keseluruhan.

Whitebead, Weiss, dan Tappen (2010) berpendapat bahwa ada faktor-faktor yang menyebabkan burnout, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor personal

Beberapa faktor yang sangat dekat dengan rumah yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah usia, jenis kelamin, jumlah anak, arahan, pengalaman, dan kemampuan beradaptasi.

2. Kondisi kerja

Informasi burnout muncul karena adanya tekanan terkait bahaya bersertifikat dan reaksi berapi-api yang terjadi ketika pekerjaan tidak sesuai dengan imperatif, aset terbuka, dan kebutuhan pekerjaan.

3. Pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan manusia

Individu yang bekerja di anak perusahaan bantuan memiliki tingkat pemenuhan pekerjaan yang lebih rendah daripada individu yang bekerja di berbagai jenis afiliasi.

4. Konflik tuntutan kerja

Memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan mendukung kehidupan keluarga dan individu dapat menarik keluar faktor kritis, ketika proporsi waktu dan energi yang masuk akal diharapkan untuk menyelesaikan sesuatu pada dasarnya.

5. Teknologi

Tentang keputusan tentang perubahan perkembangan yang diselesaikan secara konsisten tanpa pemberitahuan awal dengan staf yang kemudian ditarik lebih dekat untuk berubah dan menyesuaikan diri dengan perubahan.

Ketidakseimbangan hidup

Ketika kondisi dan pemenuhan individu dibatasi oleh pekerjaan, seseorang pasti akan mengalami burnout. Masalah di tempat kerja menjadi masalah dalam kehidupan tunggal seseorang.

Kejenuhan kerja dapat diklarifikasi sebagai ekspresi yang menurunkan energi tunggal, keletihan antusias yang menurunkan pencapaian rumah, dan perasaan tidak cukup dengan apa yang diberikan organisasi. Terutama jika perwakilan merasa mereka memiliki permintaan kerja yang semakin berat tanpa bantuan dan semangat perintis. Oleh karena itu, para perintis hendaknya memiliki pilihan untuk membuat kondisi kerja yang baik, dan menawarkan bantuan serta penghargaan kepada para perwakilan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam evaluasi ada beberapa faktor yang harus diklarifikasi secara gamblang sebelum memulai penyusunan informasi. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017) pemikiran pengujian faktor adalah bahwa faktor eksplorasi adalah kualitas atau sifat atau nilai individu, item atau latihan yang memiliki jenis tertentu yang dibatasi oleh spesialis untuk dilibatkan dan kemudian dipilih.

Dari pengujian ini dipilih 2 variabel, yaitu variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat atau dependen

1. Variabel Independen (X)

Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2013) faktor otonom sering disinggung sebagai faktor peningkatan, indikator, dan prekursor. Dalam bahasa Indonesia biasa disinggung sebagai faktor bebas. Variabel otonom adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi alasan penyesuaian variabel terikat (terikat).

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen yang diteliti, yaitu:

1) *Burnout* (X_1)

2) *Disiplin Kerja* (X_2)

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013) variabel terikat secara teratur direferensikan selanjutnya faktor, ukuran, dan hasil. Dalam bahasa Indonesia, biasanya disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau hasil, karena adanya variabel yang mengatur diri sendiri.

Dalam penelitian ini Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y)

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah hipotetis yang terdiri dari artikel/subjek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang dikendalikan oleh agen untuk membidik dan kemudian muncul pada suatu keyakinan. Penduduk skala penuh dalam evaluasi ini adalah buruh besutan PT. Nippon Indosari Corpindo dan ide dari anggota keluarganya. Prosedur penilaian yang digunakan dalam tinjauan ini adalah tes penyiraman, yang merupakan kerangka tes di mana semua orang dari lingkungan digunakan sebagai tes. Jadi model dalam penilaian ini adalah 56 organisasi PT. Nippon Indosari Corpindo.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penilaian ini adalah informasi kuantitatif. Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2015) evaluasi kuantitatif digambarkan sebagai pemeriksaan yang bergantung pada pemikiran positif, digunakan untuk memeriksa

populasi dan pengujian tertentu, mengumpulkan informasi dengan menggunakan instrumen penelitian, menyelidiki informasi/ukuran kuantitatif yang masih terlihat di sekitar untuk menguji spekulasi yang telah ditetapkan. .

Informasi yang digunakan dalam pengujian ini adalah informasi tambahan, yaitu informasi spesifik yang tegas yang sudah dapat diakses dalam perkembangan elektif dan digunakan sebagai informasi kuantitatif atau informasi yang telah ditangani (Wirartha, 2006). Pada tingkat utama, informasi yang memperkuat adalah informasi yang sampai sekarang ada, baik yang hilang maupun yang tidak dipublikasikan. Sumber informasi opsional dalam penilaian ini, misalnya laporan kerjasama kerja, laporan perencanaan atas inisiatif PT. Nippon Indosari Corpindo.

Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara

Pimpin pertanyaan dan jawaban langsung kepada individu yang diinvestasikan dan individu yang disebutkan untuk menangani dan memberikan informasi pada saat eksplorasi.

2. Kuesioner

Kuesioner ini akan disampaikan kepada responden dengan menyajikan ringkasan pertanyaan atau pilihan tentang menunjukkan perbedaan antara masalah dan masalah yang dianalisis secara terorganisir yang dianggap signifikan.

3. Studi Pustaka

Suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, dsb (Mardalis:1999).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur keunikan dan pemujaan sosial yang diperhatikan (Sugiyono, 2015). Strategi penilaian yang digunakan dalam survei eksplorasi ini menggunakan skala Likert.

Sebagaimana diverifikasi oleh Sugiyono (2015) skala Likert digunakan untuk mengukur perspektif, pilihan, dan sudut pandang individu atau kumpulan individu tentang keajaiban persekutuan. Dalam penelitian, keajaiban sosial ini secara tegas diperjelas oleh para ilmuwan, yang selanjutnya disebut sebagai faktor penilaian.

Dengan skala Likert, komponen yang akan disurvei diubah menjadi penanda variabel. Kemudian

pada saat itu penunjuk digunakan sebagai alasan untuk memasukkan hal-hal instrumen yang dapat berupa verbalisasi atau pertanyaan. Tanggapan untuk setiap instrumen yang menggunakan skala Likert

Metode Analisis

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif menyelidiki informasi dengan menggambarkan atau menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan untuk apa nilainya tanpa mengharapkan tujuan atau hipotesis dari populasi secara keseluruhan.

Pengecekan data adalah penyempurnaan data menjadi konstruksi yang jelas, hati-hati dan rumit. Dalam memilih penilaian data, penting untuk memiliki data yang tepat dan solid yang nantinya dapat digunakan. Prosedur analitis yang masuk akal dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran yang tepat, tidak diragukan dan tepat dari realitas saat ini, kualitas, dan asosiasi penanda dalam variabel yang sedang dinilai.

Pakar mengumpulkan informasi dengan menyampaikan survei, di mana apa yang dimaksudkan adalah contoh yang telah ditentukan sebelumnya, khususnya kepada administrator pembuatan PT Nippon Indosari Corpindo, yang menggunakan daftar jajak pendapat untuk segmen yang ditentukan sebelumnya, sepenuhnya bertujuan untuk mendapatkan presisi data yang ideal.

Dalam memimpin penyelidikan informasi, diperlukan informasi yang tepat dan solid yang nantinya dapat dimanfaatkan. Pencipta mengumpulkan informasi dengan cara menyebarkan survei, di mana yang diperiksa adalah contoh yang telah ditentukan sebelumnya, cara yang diambil oleh pencipta adalah sebagai berikut:

1. Membuat pertanyaan atau survey sebagai pertanyaan atau pengumuman yang akan diberikan kepada responden khususnya manifestasi pengurus PT Nippon Indosari Corpindo

2. Menyebarkan garis besar studi, dengan tujuan penuh untuk memperoleh ketepatan informasi yang ideal.

3. Mengumpulkan jawaban survei yang telah disesuaikan dengan responden yang dikumpulkan oleh para ahli untuk diolah menjadi data yang dapat diajarkan.

4. Tawarkan skor untuk tanggapan yang diberikan oleh responden, setiap hal dari polling dengan cakupan 1 sampai 5 pada setiap pertanyaan.

5. Membuat klasifikasi jawaban atau survei responden.

6. Uji legitimasi dan ketergantungan setiap pertanyaan dalam survei dan buat penentuan untuk setiap faktor.

Uji Instrumen

Kuesioner adalah prosedur untuk mengumpulkan informasi dengan menawarkan pertanyaan kepada responden untuk membantu menyelesaikan penelitian. Untuk menguji validitasnya, diperlukan dua macam pengujian, yaitu pengujian realness spesifik dan pengujian kualitas tetap.

- Uji Validitas

Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa hasil penilaian dikatakan signifikan apabila terdapat kedekatan antara informasi yang dikumpulkan dengan informasi yang benar-benar terjadi dengan hal yang diteliti. Instrumen liberal menyimpulkan bahwa instrumen penilaian yang digunakan untuk mendapatkan informasi (pengukur) cukup banyak. Liberal menyimpulkan bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.

Untuk menguji keabsahan setiap hal, yaitu dengan mengatur skor setiap hal dengan skor pasti yang merupakan jumlah skor untuk setiap hal. Jika koefisien hubungan sama dengan atau di atas 0,30, dinyatakan besar, tetapi mendapatkan biaya hubungan di bawah 0,30, dinyatakan tidak valid. Untuk menentukan keabsahan instrumen evaluasi, digunakan resep Second Thing Pearson:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

$\sum x_i$ = Jumlah skor item

$\sum y_i$ = Jumlah skor total

n = Jumlah responden

Dalam hal r cek > r tabel, hal inkuiri berkaitan dengan skor tuntas (substansial). Meskipun demikian, dengan asumsi r cek < r tabel, hal inkuiri tidak berhubungan dengan skor lengkap (tidak valid).

- Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu penelitian yang merupakan penanda suatu variabel atau buatan. Sebuah survei harus dapat diandalkan atau hangat jika tanggapan responden terhadap pertanyaan tersebut stabil atau stabil setelah beberapa waktu. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa penilaian yang solid adalah ketika terdapat kesamaan informasi dalam berbagai kesempatan.

Evaluasi kualitas yang terus-menerus harus memiliki pilihan untuk dilakukan dengan satu tembakan atau hanya satu ukuran dan kemudian hasilnya dipisahkan dan pertanyaan lain atau mengukur hubungan antara jawaban dan pertanyaan. Uji ketergantungan diselesaikan dengan menggunakan program SPSS 23, yang akan mengatur lingkungan kerja untuk mengukur kualitas yang

bertahan lama dengan uji kuantitatif Cronbach Alpha (α).

$$r_{11} = \left[\frac{n}{(n-1)} \right] + \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

δ_t^2 = Varian total

Jika nilai alfa > 0,6 berarti kualitas stabil yang memadai, jika alfa > 0,7 ini menyarankan bahwa semua hal dapat diandalkan dan semua tes dapat diandalkan memiliki keandalan yang kuat. Atau sekali lagi, beberapa menguraikannya sebagai berikut:

- a. Jika alfa > 0,9, keandalan yang luar biasa.
- b. Jika alfa antara 0,7 - 0,9, kualitas pasti tinggi.
- c. Jika alfa antara 0,5 - 0,7, kualitas stabilnya sedang.
- d. Jika alfa antara < 0,5, kualitas stabilnya rendah. Jika alfabanya rendah, bisa dibayangkan setidaknya ada satu hal yang tidak bisa diandalkan.

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif khususnya strategi eksplorasi yang berencana menguji realitas spekulasi yang berarti menguji realitas hipotesis saat ini. Informasi dalam investigasi ini akan disiapkan menggunakan program Bundel Faktual Untuk Sosiologi (SPSS) 26

1. Uji t

Untuk menguji signifikansi pengaruh *burnout* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan mekanisme pengujian sebagai berikut:

- a. Perumusan Hipotesis

- 1) $H_0 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang besar atau besar antara *burnout* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap pelaksanaan delegasi (Y))

- 2) $H_a > 0$ (Ada pengaruh kritis antara *burnout* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap pelaksanaan pekerjaan (Y))

- b. Menentukan tingkat keyakinan pada taraf signifikansi 5%, berarti bahwa $\alpha = 0,05$, maka t ($\alpha, n-k-1$)

- 1) t -tabel < t -hitung, maka pada saat itu H_0 diakui, yang berarti bahwa faktor bebas tidak berpengaruh dan sangat besar terhadap variabel terikat.

- 2) t -hitung > t -tabel, maka pada saat itu H_0 dihilangkan, yang berarti bahwa faktor bebas mempunyai pengaruh yang sangat besar dan besar terhadap variabel terikat.

2. Uji F

Uji F digunakan Untuk menguji signifikansi pengaruh *burnout* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara

simultan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan mekanisme sebagai berikut :

a. Perumusan Hipotesis

1) $H_0 = 0$ (Tidak ada pengaruh kritis antara burnout (X1) dan disiplin kerja (X2) selama ini terhadap pelaksanaan pekerja (Y).

2) $H_a > 0$ (Terdapat pengaruh kritis antara burnout (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap pelaksanaan pekerja (Y).

b. Kriteria pengujian dengan taraf nyata 0,05 dan derajat kebebasan dari F tabel (n-k-1)

1) Dengan asumsi F hitung $>$ F tabel, H_0 ditolak dan H_a diakui, yang berarti bahwa faktor bebas memiliki pengaruh yang sangat besar dan kritis terhadap variabel terikat.

2) Dengan asumsi F hitung $<$ F tabel, H_0 diakui dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa faktor bebas tidak berpengaruh dan kritis terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dapat diuraikan sebagai seberapa besar kapasitas semua faktor otonom dalam memperjelas perbedaan variabel terikat. Koefisien kepastian sejauh nilai Negelkerke R Square dengan pengaturan bahwa ukuran nilai Negelkerke R Square menunjukkan tingkat fluktuasi faktor bebas yang mempengaruhi variabel terikat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang berbeda di luar pengujian.

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh antara pemberian burnout (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Objek penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan di bidang administrasi yang bekerja di PT. Nippon Indosari Corpindo sejumlah 56 orang. Penelitian ini menggunakan metode dredging test, yaitu sistem percobaan dimana semua orang dari daerah setempat dijadikan sebagai ujian. Jadi model dalam penilaian ini adalah 56 orang di bidang administrasi yang bekerja di PT. Nippon Indosari Corpindo.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa legitimasi adalah tindakan yang menunjukkan tingkat atau legitimasi suatu instrumen. Instrumen yang sah memiliki legitimasi yang tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang substansial memiliki legitimasi yang rendah. Selain itu, konsekuensi dari rhitung dikontraskan dan rtabel dengan tingkat kepentingan 5%. Dalam hal diperoleh nilai rhitung $>$ rtabel, hal instrumen dapat dianggap substansial.

Dengan melihat tabel kualitas kedua item dasar dengan tingkat kepentingan 5% dan $N = 56$, nilai rtabelnya adalah 0,263. Setiap benda dari instrumen tersebut kemudian ditentukan nilai rhitungnya dengan membandingkan rhitung dan rtabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang cukup dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul informasi karena alat tersebut sampai saat ini sudah bagus (Arikunto, 2013). Instrumen yang dapat diandalkan adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur artikel serupa, akan memberikan informasi serupa. Dalam ulasan ini, uji kualitas tak tergoyahkan yang digunakan adalah persamaan Alpha Cronbach.

Dalam ulasan ini, uji kualitas tak tergoyahkan yang digunakan adalah persamaan Alpha Cronbach dengan nilai standar 0,7.

Dari hasil perhitungan ketergantungan, menunjukkan bahwa setiap faktor yang digunakan dalam tinjauan ini solid, karena mereka memiliki harga koefisien Alpha Cronbach lebih menonjol daripada nilai dasar 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik Penting untuk diketahui apakah dalam model relaps, nilai sisa memiliki peruntukan biasa atau tidak benar-benar memenuhi praduga biasa. Terlebih lagi, untuk melihat apakah efek samping dari penilaian kekambuhan benar-benar dibebaskan dari adanya efek samping multikolinearitas dan manifestasi heteroskedastisitas. Uji praduga tradisional yang digunakan dalam tinjauan ini adalah uji ordinaritas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji ini diarahkan untuk memutuskan apakah dalam model kambuh, nilai yang tersisa memiliki sirkulasi yang khas atau tidak. Dalam strategi kekambuhan langsung, hal ini ditunjukkan dengan ukuran penghargaan blunder yang tidak teratur (e) yang biasanya disebarluaskan. Model kekambuhan yang baik biasanya disesuaikan atau hampir biasa dengan tujuan agar informasi tersebut praktis untuk dicoba secara nyata. Uji keteraturan dalam kekambuhan dapat menggunakan beberapa strategi, termasuk strategi plot kemungkinan yang menganalisis penyebaran agregat dari dispersi biasa.

Alasan menentukan pilihan untuk membedakan ordinaritas adalah jika informasi menyebar dari sudut ke sudut dan mengikuti arah miring, maka pada saat itu, residu diedarkan secara teratur. Untuk sementara, jika informasi menyebar

dari sudut ke sudut atau tidak mengikuti arah miring, maka pada saat itu residu tidak beredar secara teratur.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berharap untuk menguji apakah dalam model kekambuhan ditemukan hubungan antara faktor otonom (bebas). Model kekambuhan yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara faktor otonom. Dalam hal faktor otonom dikaitkan satu sama lain, faktor-faktor ini tidak simetris. Faktor simetris adalah faktor otonom yang hubungannya menghargai antara faktor bebas sama dengan tidak ada (Ghozali, 2011). Untuk membedakan ada tidaknya multikolinearitas, sebagian besar dengan melihat nilai Resilience dan VIF pada hasil langsung relaps.

Teknik dinamik adalah jika resiliensi lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Konsekuensi dari tabel komputasi di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua faktor bebas jauh di bawah 10 dan estimasi efek samping dari harga resiliensi lebih penting dari 0,10 yang berarti tidak ada hubungan antara faktor otonom. Sepanjang garis ini, cenderung dianggap bahwa tidak ada multikolinearitas antara faktor-faktor otonom dalam model kekambuhan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berharap untuk menguji apakah dalam model relaps terjadi ketidakseimbangan fluktuasi dari sisa satu persepsi ke persepsi yang tepat, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model relaps yang layak membutuhkan kekurangan masalah heteroskedastisitas. Salah satu pendekatan untuk menguji dugaan heteroskedastisitas adalah dengan memanfaatkan uji scatterplots.

Alasan penentuan pilihan untuk mengenali peristiwa heteroskedastisitas adalah jika penyampaian informasi standar dan struktur contoh tertentu, dianggap bahwa heteroskedastisitas terjadi, sedangkan jika peruntukan contoh sporadis dan tidak kerangka tertentu. contoh, maka pada saat itu tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dari hasil di atas, sangat terlihat bahwa penyebaran contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membingkai contoh tertentu, sehingga cenderung dianggap tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam informasi yang ditangani.

Analisis Regresi

Regresi adalah strategi dalam wawasan yang dapat dimanfaatkan untuk melihat ada tidaknya suatu hubungan (hubungan sebab akibat) dan ditampilkan sebagai model atau kondisi yang efisien. Kekambuhan dapat digunakan untuk mengantisipasi

atau menumbuhkan model yang dikenal sebagai kondisi kekambuhan. Pemeriksaan relaps itu sendiri digunakan untuk memutuskan sejauh mana suatu variabel mempengaruhi faktor yang berbeda atau beberapa faktor yang berbeda.

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : variabel burnout (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti kedua variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga apabila terjadi peningkatan pemberian burnout (X1) dan disiplin kerja (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

a. Konstanta (α) sebesar = 12,746

Analisis :

Jika dampak burnout dan disiplin kerja sama dengan 0 atau batal, maka pameran pekerja akan bertambah 12.746 unit.

b. Nilai $b_1 = 0,130$

Analisis :

Variabel burnout berpengaruh positif terhadap perluasan eksekusi pekerja. Jika ada peningkatan 1 persen pada variabel burnout, presentasi perwakilan akan meningkat sebesar 13% dengan menerima variabel disiplin kerja konsisten.

c. Nilai $b_2 = 0,224$

Analisis :

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap perluasan pelaksanaan pekerja. Jika terjadi kenaikan 1% pada variabel disiplin kerja, maka pada saat itu pameran pekerja akan meningkat sebesar 22,4 unit dengan menerima variabel burnout adalah konsisten.

d. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 12,746 + 0,130X_1 + 0,224X_2 + e$$

Uji Goodness Of Fit

Uji Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi faktor bebas pada variabel terikat secara terpisah (sendiri), maka pada saat itu digunakan uji t. Resep t tabel = jumlah responden dikurangi dua atau disusun dengan persamaan : t tabel = $56 - 2 = 54$, didapat nilai t tabel 1,67356.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel Burnout (X1)

Analisis :

Variabel burnout memiliki nilai t hitung sebesar 2,543 dengan tingkat kepentingan 0,014, karena nilai t hitung sebesar $2,543 > t$ tabel 1,67356 dan nilai kepentingan (Sig.) $0,014 < 0,05$ dan bernilai positif, sangat baik dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diakui. , yang menyiratkan bahwa burnout (X1) agak mempengaruhi eksekusi pekerja (Y).

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Analisis :

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,060 dan makna sebesar 0,003, karena nilai t hitung sebesar $3,060 > t$ tabel 1,67356 dan nilai kepentingan (Sig.) $0,003 < 0,05$. Jadi dapat diduga bahwa H_0 ditolak dan H_a diakui, yang berarti bahwa disiplin kerja (X2) agak mempengaruhi pelaksanaan representatif (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menguji pengaruh faktor bebas sekaligus (sementara) terhadap perubahan nilai variabel terikat, dibantu melalui pengujian sejauh mana penyesuaian nilai variabel terikat yang dapat diperjelas dengan perubahan kualitas setiap variabel otonom tunggal, untuk itu penting dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA diselesaikan dengan melihat tingkat kepentingan yang ditetapkan untuk penelitian dengan kemungkinan harga dari efek samping dari tinjauan (Ghozali, 2011). Untuk mencari F tabel terlebih dahulu, kita perlu mencari nilai $dF_1 (N_1) = k - 1 = 2 - 1 = 1$, $dF_2 (N_2) = n - k = 56 - 2 = 54$, maka nilai F tabel dari $dF_1 (1)$ dan $dF_2 (54) = 4,02$

Variabel pemberian burnout dan disiplin kerja memiliki nilai F yang ditentukan sebesar 7,018 dengan tingkat kepentingan 0,002, dengan alasan bahwa nilai F yang ditentukan sebesar $7,018 > F$ tabel 4,02 dan nilai kepentingan (Sig.) sebesar $0,002 < 0,05$ dan bertanda positif, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diakui, yang menyiratkan bahwa faktor burnout dan disiplin kerja pada saat yang sama mempengaruhi pelaksanaan representatif.

Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi Pada dasarnya, digunakan untuk mengukur seberapa jauh kapasitas model untuk memperjelas keragaman variabel terikat atau variabel terikat. Nilai koefisien jaminan adalah antara nol (0) dan satu (1). Sedikit penghargaan R^2 menyiratkan bahwa kapasitas faktor otonom (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai mendekati satu menyiratkan bahwa variabel dependen memberikan hampir semua data yang diharapkan untuk mengantisipasi variasi variabel dependen.

Hasil analisis koefisien determinasi pada kekambuhan langsung yang berbeda dengan nilai R^2 (Changed R Square) 0,180 yang berimplikasi pada pengaruh faktor bebas burnout dan disiplin kerja terhadap faktor pelaksanaan pekerja adalah 18% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil SPSS menunjukkan koefisien relaps (b) 1 nilainya menunjukkan 0,130. Angka ini menyiratkan bahwa untuk 1 unit tambahan tingkat kelelahan (X1), harga presentasi pekerja (Y) akan meningkat sebesar 13%. Karena harga koefisien kekambuhan adalah 0,130 (positif) dengan nilai kepentingan $0,014 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa sedikit kelelahan secara positif mempengaruhi eksekusi pekerja. Dengan demikian H_1 diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil rendemen SPSS, koefisien relaps (b) 2 menunjukkan nilai sebesar 0,224. Angka ini menunjukkan bahwa untuk 1 unit tambahan tingkat disiplin kerja (X2), harga presentasi pekerja (Y) akan meningkat sebesar 22,4%. Karena harga koefisien kekambuhan adalah 0,224 (positif) dengan nilai penting $0,003 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja sampai batas tertentu secara positif mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Dengan demikian H_2 diterima.

Pengaruh Burnout dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil SPSS didapatkan nilai F esteem sebesar 7,018 dengan tingkat kepentingan 0,002, dengan alasan nilai F yang ditentukan sebesar $7,018 > F$ tabel 4,02 dan nilai kepentingan (Sig.) sebesar $0,002 < 0,05$ dan positif maka Sangat baik dapat disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang berarti bahwa faktor kelelahan dan disiplin kerja selalu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian H_3 diterima.

PENUTUP Kesimpulan

Mengingat perincian problema pemeriksaan yang dimajukan, penyelidikan informasi yang sudah selesai dan percakapan yang sudah diungkapkan di bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel memberikan burnout sampai taraf tertentu memiliki dampak positif dan kritis terhadap eksekusi representatif. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien relaps sebesar 0,130 (positif) dengan nilai kepentingan $0,014 < 0,05$, maka H_1 diterima.
2. Variabel disiplin kerja sampai taraf tertentu memiliki pengaruh positif dan kritis terhadap pelaksanaan representatif. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien relaps sebesar 0,224 (positif) dengan nilai kepentingan $0,003 < 0,05$, maka H_2 diterima.
3. Faktor burnout dan disiplin kerja secara keseluruhan mempengaruhi pelaksanaan yang

representatif. Hal ini dibuktikan dengan *value F* didapatkan sebesar $7,018 > F$ tabel 4,02 dan nilai kepentingan (Sig.) $0,002 < 0,05$, maka H_3 diterima.

Saran

Rencana eksplorasi yang telah diigunakan sebagai pemeriksaan tambahan sebagai berikut :

1. Konsentrat ini baru menggunakan uji eksplorasi dari pekerja PT. Nippon Indosari Corpindo, hal ini dikarenakan terbatasnya musim review. Disarankan dalam eksplorasi tambahan bahwa tingkat pemeriksaan dapat diperpanjang.
2. Penanda persepsi untuk setiap faktor juga diperluas sehingga diyakini hasil eksplorasi akan lebih baik.
3. Dalam pemeriksaan selanjutnya diharapkan dapat memanfaatkan faktor-faktor yang lebih berubah dengan menambahkan faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi pelaksanaan representatif, sehingga hasil eksplorasi lebih sempurna dan maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Amril, 2017. Dampak Disiplin Kerja dan Gaya Tenaga Ahli Terhadap Pelaksanaan Kerja. STIE LMII Medan, Vol.3, No.2, hlm.59-68
- Any Isvandari dan Bagus Al Idris, 2018. Pengaruh Asosiasi dan Disiplin Kerja Terhadap Pelaksanaan Pengangkatan Pada PT. Focal Capitsl Fates Cabang Malang. "JIBEKA Diary, Vol.12, No.1, hlm.17-22
- Arief Chaidir Abdillah dan Farid Wajdi, 2011. Pengaruh Kekuatan, Variabel Ketegangan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaji Terhadap Pelaksanaan Kerja. "Diary of the Sincerity of the Financial Endeavours Chamber's Assets, Vol.12, No.1, hlm.1-11
- Avolio, B. begitu pula, J. Antonakis, 2010. Gaya Gaya dan Perendaman: apakah ada koalisi?. "Diary of Contemporary Recreation Around the world, Vol. 22, No.3, pp.300-320
- Doni Jun Priansa. 2017, Kerja Inisiatif Kepala. Bandung: Misteri di Perpustakaan.
- Endri Sukmana dan Gede Adyana Sudibia, 2015. Pengaruh Signifikan Asosiasi, Inspirasi dan Perendaman pada Pameran Karya Kajian Ulang di RRI Mataram. "Buku Harian Eksekusi Unud, Vol.4, No.8, hal.2333-2349"
- Handoko, T Hani. 2001. Perintis Pekerjaan dan SDM. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malay S.P. 1994. HR Pioneers: Premises and Keys Forward. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, Malaysia. 2002. Kepala SDM. Jakarta: Kemampuan Bumi.

- Iwan, M. Selain itu, Oktavian Nursan Fadly, 2016. Penilaian Burnout Dipisahkan pada Energi Berkembang Petugas Klinik. Buku Harian Sekolah Mulawarman, Vol.4, No.2, hlm.170-177
- Jonatan Sarwono. 2007. Penilaian Strategi Pemeriksaan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: ANDI.
- Kadek Manik Oko Mahendra dan Ni Wayan Mujiati, 2015. Pengaruh Driving Drive, Disiplin Kerja dan Burnout pada Pameran Arma Bonafide Center dan Perkantoran Resort. "E-Diary Pengurus Unud, Vol.4, No.10, hal.3172-3197
- Moekiyat. 2002. Dibuat oleh Perintis dan Hubungan Bisnis. Bandung: Pelopor Jaya.
- Puspa Ayu Maharani dan Akde Triyoga, 2012. Burnout dengan Eksekusi Fakultas Klinis dalam Memberikan Asuhan Keperawatan. "JurnalSTIKES, Vol. 5, No. 2, hlm.167-178
- Riduan, dan Kuncoro. 2017. Secara bertahap menunjukkan untuk Promosi Out dan Fundamental. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. Dewan Sah SDM, dari Teori ke Praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. Terwujudnya Tenaga Kerja Pelayaran Indonesia, Sistem Manajerial dan Wajar. Jakarta: Kapasitas Bumi.
- Siagian, Sondang P. 2016. HR Pioneer. Jakarta: Kapasitas Bumi.
- Sugiyono. 2013. Sedikit informasi untuk Ujian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Strategi Eksplorasi Kuantitatif, Antusias, dan Imajinatif. Bandung: Alfabeta.
- Susilo Martoyo. 2000. Pelopor SDM. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Sutrisno, Edi. 2009. Transformasi HR Pioneer satu. Jakarta: Kencana Prenada Media Sosialisasi.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. Kepala SDM terlihat oleh semua orang dan Anggota Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Robbins SP, dkk. 2005. Praktek Berlapis Berbeda. Jakarta: Empat Salemba.
- Wilson Bangun. 2012. Ruang SDM. Jakarta: Erlangga.
- Yanuar Surya Saputra dan Hari Mulyadi, 2010. Pengaruh Minat Jabatan Terhadap Eksekusi dengan Burnout Sebagai Variabel Koordinasi Kerja Pada Divisi In Progress PT. Tripilar Betonmas Salatiga. "Antara Makati, Vol.3, No.6, hal.47-68
- Zainal Arifudin, 2017. Dampak Drive dan Disiplin Kerja Terhadap Pengenalan Tenaga Ahli Lingkungan PD Bank Dalam Rangka Kediri. "Simki-Monetary, Vol.01, No.04, hal.1-17

