

PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, ETOS
KERJA DAN BURNOUT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN OPERASIONAL PADA
PT. PELINDO MULTI TERMINAL
SURABAYA

Submission date: 16-Jul-2023 08:33AM (UTC+0700)

Submission ID: 2131644752

File name: Manajemen_1211900158_Candra_alief_firmansyah.docx (66.82K)

Word count: 4538

Character count: 30271

by Candra Alief Firmansyah

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL SURABAYA

Candra Alief Firmansyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen
Universitas 17 Agustus Surabaya
e-mail: candrafirmansyah007@gmail.com

Abstract

This study aims to identify the influence of transformational leadership style, work ethic, and burnout on the performance of employees in the operational section of PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya. Through optimizing these three variables, it is hoped that employee performance in a company can increase. This research is casual explanatory research. The sample in this study was all employees of the operational section of PT. pelindo multi terminal Surabaya which amounted to 100 people. The data analysis technique of this study uses the validity test, reliability test, and coefficient of determination. The research hypothesis was tested using multiple linear regression through t-test and f-test. This study took place in Surabaya with a research sample The sample in this study were employees of the operational section of PT. pelindo multi terminal surabaya. The results found from this study found that transformational leadership style, work ethic, and burnout have a significant effect on employee performance.

Keywords: : transformational leadership, work ethos, and Burnout, employee performance

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peningkatan jumlah perusahaan di Indonesia menuntut setiap perusahaan untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan yang ada agar dapat bersaing dan bertahan dengan baik dari waktu ke waktu. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerja, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan ketua yang sangat mengajaki bawahannya dan secara aktif melibatkan mereka dalam mencapai tujuan dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan, dan secara aktif melibatkan bawahan dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Hubungan antara atasan dan karyawan

diharapkan dapat menciptakan keadaan yang selaras sehingga tercipta kerjasama yang baik demi sebuah tujuan yang sama di perusahaan. Untuk itu, organisasi membutuhkan pemimpin reformis yang dapat menjadi mesin perubahan (transformasi) untuk menghasilkan kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahan. Salah satu jenis kepemimpinan yang fokus pada motivasi pemimpin dalam mendorong visi dan lingkungan kerja karyawan untuk mencapai hasil yang melebihi harapan adalah gaya kepemimpinan transformasional seperti yang diungkapkan oleh Burns (dalam Dewi, 2012) Dalam situasi perubahan organisasi baik yang direncanakan maupun tidak perubahan individu menjadi faktor paling penting.

Gaya kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh etos kerja. Menurut Sinamo (2005:2) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan,

prinsip-prinsip, dan standar-standar (Sinamo dan Darodjat, 2015:77). Hal ini juga didukung oleh penelitian Stela Timbuleng (2015) menyatakan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara sederhananya.

Selama bekerja, karena bertambahnya tugas dan tanggung jawab, pasti ada rasa bosan yang berujung pada kelelahan mental dan fisik karyawan. Dalam teori psikologi, kelelahan mental disebut juga kelelahan. Burnout adalah beban emosional yang dirasakan oleh karyawan karena adanya beberapa kendala yang mengganggu pikirannya. Satu hal yang menjadi pemicu Burnout adalah kecapekan akibat pekerjaan dan pekerjaan yang belum selesai bahkan pekerjaan ekstra seorang supervisor yang membuat pikiran mulai mengembara

Maharani dan Triyoga (2012) mengemukakan dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka motivasi akan semakin meningkat dan membuat kerja menjadi lebih optimal. Pada penelitian Hera (2016) menyatakan bahwa job Burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sukmana dan Sudibia (2015) menyatakan bahwa job Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai berkembang setelah ia merasa puas dengan pekerjaannya karena jika dalam kebutuhan kemaunnya terkabul maka kepuasan kerja tercapai sebaliknya jika sebuah kebutuhan kemaunnya tidak terkabul maka kepuasan kerja tidak tercapai (Harsuko Priansa 2017:67) mengatakan dalam efisiensi adalah ukuran dimana seseorang telah menerapkan rencana organisasi dalam perusahaan yang baik dalam mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan peran individu atau dalam merevisi kompetensi yang dianggap penting bagi perusahaan

PT Pelindo Multi Terminal merupakan salah satu anak perusahaan BUMN PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang mengoperasikan unit usaha pelabuhan di bidang pengoperasian terminal tujuan umum di Indonesia, seperti curah cair, curah kering, kargo umum, dll. PT. Pelindo Multi Terminal berkantor pusat di Medan, kota metropolitan terbesar di Pulau Sumatera yang terletak tepat di depan Selat Malaka. Ini mengoperasikan 10 kantor pelabuhanan memiliki dua anak perusahaan yaitu PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP Multi porse) dan PT Indonesia Kendaraan Terminal Tbk. (IPCC Car Terminal)

Mengusung tagline Indonesia Connectivity Champion, PMT berkomitmen untuk menjadi solusi utama layanan terminal multipurpose dan kargo di Indonesia, untuk mendukung suksesnya program

pemerintah dalam percepatan pembangunan nasional dan mendukung kebijakan Pemerintah terutama dalam program tol laut untuk memperkuat konektivitas nasional dan menciptakan biaya logistik nasional secara efisien dan efektif serta meningkatkan daya saing nasional.

Pelabuhan jamrud merupakan terminal kargo umum dan curah kering yang berada di area Pelabuhan Tanjung Perak, pelabuhan utama yang berada di Surabaya, Jawa Timur. Terminal Jamrud terdiri dari tiga dermaga yaitu Jamrud Utara dan Jamrud Barat untuk general cargo dan curah kering internasional dan Jamrud Selatan untuk pelayanan general cargo domestik. Operasional SPMT di area ini juga mencakup kegiatan di Terminal Mirah dan Terminal Nilam yang merupakan terminal multiporose.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan secara singkat di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Operasional PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya?
2. Apakah Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Operasional PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya?
3. Apakah Burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Operasional PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan Burnout berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Bagian Operasional di perusahaan PT. Pelindo multi terminal mirah Surabaya?

2. LANDASAN TEORI

2.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suwatno (2019:107), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa

kepemimpinan transformasional tidak hanya mengubah salah satu aspek motivasi atau mindset anggota saja, akan tetapi perubahan itu diharapkan terjadi pada semua aspek secara holistik agar mampu memberikan yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

Menurut Edison (2016:98-99) ada beberapa karakteristik gaya pemimpin transformasional yaitu:

1. Menetapkan tapal batas. 2. Budaya menciptakan pembedaan yang Memiliki strategi yang jelas Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya
2. Kepedulian Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli
3. Merangsang anggota Permpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif
4. Menjaga kekompakan tim: Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan

2.2. Etos Kerja

Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Dengan terbentuknya etos kerja mampu membentuk kepribadian karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Etos kerja karyawan nantinya diharapkan mampu mendorong kualitas kinerja dari karyawan. Apabila etos dihubungkan dengan kerja, maka maknanya yang diperoleh akan lebih khas dan jelas. Dua makna atas 2 kata itu adalah semangat kerja, dan keyakinan seseorang atau

kelompok. Selain itu, juga sering diartikan sebagai setiap kegiatan manusia yang dengan sengaja diarahkan pada suatu tujuan tertentu. Tujuan itu adalah kekayaan manusia sendiri, entah itu jasmani maupun rohani atau pertahanan terhadap kekayaan yang telah diperoleh. Menurut Istijanto (dalam Octarina, 2013) etos kerja sangat berpengaruh kepada aspek berikut, yaitu:

- a. Kerja keras.
- b. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.
- c. Kreativitas selama bekerja.
- d. Kerjasama serta persaingan di tempat kerja.
- e. Ketepatan waktu dalam bekerja.
- f. Keadilan dan kedermawaan di tempat kerja

2.3. Burnout

Menurut McCormack dan Cutter (2013:13) Burnout adalah titik di mana karyawan tidak dapat lagi berurusan dengan tuntutan yang dibuat dari mereka, disertai dengan hilangnya makna karena mereka tidak lagi percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Robbin and Judge (2020:63) Burnout berkaitan erat dengan perubahan pekerjaan karyawan yang signifikan karena adanya stres kerja yang berlebih. Menurut Des4er (2020:542) Burnout adalah penipisan total fisik dan mental sumber daya yang disebabkan oleh upaya berlebihan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang tidak realistis. Burnout memanifestasikan dirinya dalam gejala seperti lekas marah, keputusan, kelelahan, sinisme, jebaka4 dan kebencian.

Burnout dapat diketahui dari beberapa gejala yang dialami4ekerja, menurut Greenberg (dalam Darmawan, 2015) gejala Burnout adalah sebagai berikut:

- a. Berkurangnya selera humor (diminished sense of humor)
- b. Mengabaikan waktu istirahat (*skipping rest and food breaks*)
- c. Jam lembur meningkat tanpa libur (*increased overtime and no vacation*)
- d. Meningkatnya keluhan fisik (*increased physical complaints*)
- e. Menarik diri dari lingkungan sosial (*social withdrawal*)
- f. Berubahnya kinerja dalam pekerjaan (*changed job performance*)

g. Mengonsumsi obat pribadi (self medication)

h. Perubahan dari dalam diri (internal changed)

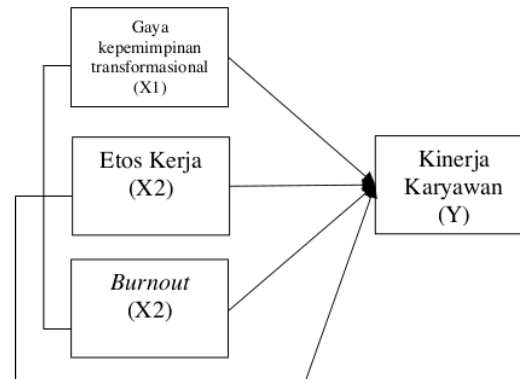
2.4. Penelitian terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, Surtha, mahayasa, 2020) dalam penelitian yang berjudul "pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada graha kaori groupdi gianyar". Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi kinerja karyawan graha kaori grub.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Waang, Matin, Ahmad, 2019). Dengan judul "Pengaruh Efektivitas Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor". Hubungan Etos kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Akinola dan Mayowa, 2020), dengan dalam penelitian yang berjudul " *Influence Of Job Characteristics On Job Burnout Among Librarians in University Libraries In Nigeria* ". Temuan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kelelahan kerja pustakawan di perpustakaan universitas di Nigeria selain itu Studi ini menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berkontribusi pada rendahnya tingkat kelelahan kerja di kalangan pustakawan di universitas di Nigeria.

3. KERANGKA KONSEPTUAL dan HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka di atas, digambarkan kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



3.2. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan secara singkat sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1:Gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya.
2. H2:Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya
3. H3:Burnout berpengaruh signifikan terhadap Burnout Karyawan bagian operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya
4. H4:Gaya kepemimpinan transformasional, Etos Kerja, dan Burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan bagian operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya

4. METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif (berupa pendapat responden yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner) agar dapat diproses menggunakan statistik. Sumber data menggunakan data primer.Teknik pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS.

4.1. Populasi dan Sampel

Populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti. Dalam penelitian ini, Populasi

dalam karyawan divisi operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya yang sampai tahun 2023 totalnya berjumlah 100 orang karyawan. sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik sampling sampel jenuh adalah (sensus), semua anggota populasi dijadikan sampel yang dimana berjumlah (100 orang) karyawan divisi operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya

4.2. Sumber Data

Data diperoleh secara langsung menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 100 karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya

4.3. Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Suwatno (2019:107) gaya kepemimpinan transformasional diukur menggunakan 5 indikator sebagai berikut:

1. Visi ialah suatu dimensi Kepemimpinan terpenting serta diangkat melalui konstruk lebih luas, yakni kharisma. Penemuan empiris memberikan dukungan atas pernyataan ini. Dari Hasil metaanalisis menunjukkan jika karisma paling kuat berasosiasi dengan ukuran efektivitas seperti kepuasan pegawai terhadap pimpinan. Para peneliti sangat kritis tentang cara karisma didefinisikan. Keagresifan, yaitu anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis.
2. Komunikasi Inspirasional Motivasi inspirasional sudah dilihat secara detail sebagai komponen terpenting dari suatu Kepemimpinan Transformasional, konstruk ini memberikan definisi secara beraneka ragam. Pimpinan karismatik menggunakan pendekatan inspirasional dan pencakapan emosional untuk meningkatkan motivasi pegawai dan mentransendensikan minat pribadi bagi kepentingan kelompok. Performa, yaitu anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.
3. Kepemimpinan yang mendukung Salah satu faktor yang membedakan Kepemimpinan Transformasional dengan teori-teori Kepemimpinan yang baru adalah dimasukkannya pertimbangan individual dalam model Transformasional. Pertimbangan individual ini terjadi manakala pimpinan telah

mengembangkan orientasi ke arah pegawai dan memperlihatkan perhatian individual kepada pegawai serta merespon secara layak pada kebutuhan pegawai secara personal.

4. Stimulasi Intelektual merujuk pada perilaku-perilaku yang dapat meningkatkan minat dan kewaspadaan pegawai atas munculnya masalah. Dengan demikian, hal ini akan mengembangkan kemampuan pegawai dan kecenderungan untuk berpikir tentang masalah – masalah yang ada dalam perspektif yang baru. Pengaruh stimulasi intelektual akan dapat dilihat dari peningkatan kemampuan pegawai dalam mengonseptualisasi, mengkomprehensikan, menganalisis masalah-masalah, dan meningkatkan kualitas solusi-solusi yang dapat mereka hasilkan.
5. Kesadaran Personal Istilah kesadaran personal untuk menangkap atau menjelaskan aspek dari contingent rewards yang secara konseptual berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional. Kesadaran personal terjadi manakala pimpinan mengindikasikan bahwa dia menghargai usaha-usaha individu dan memberi imbalan atas pencapaian kinerja konsisten dengan visi melalui pujian dan pengakuan terbuka atas usaha pegawainya

Menurut Menurut Ginting (2016), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam Etos kerja, yaitu:

1. Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.
2. Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
3. Jujur yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
4. Tanggung jawab dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan
5. Rajin bekerja secara teratur, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut McCormack dan Cutter (2013:13), *burnout* mempunyai tiga indikator *Burnout* antara lain yaitu:

1. Kelelahan emosional seringkali disertai dengan kelelahan umum seperti ketidakmampuan untuk tidur nyenyak di malam hari, kelesuan fisik, dan beberapa gejala fisiologis seperti sakit perut, gangguan pencernaan, kelelahan otot, dan sakit kepala.
2. Feelings of depersonalization and/or cynicism terjadi ketika karyawan telah mengembangkan sikap dan perasaan negatif terhadap penerima layanan (seperti pelanggan, klien, pasien, pelajar, dll.).
3. Reduced personal accomplishment or ineffectiveness mengandung kecenderungan untuk mengevaluasi diri sendiri secara negatif, terutama ketika berhadapan dengan klien pekerjaan. Karyawan merasa tidak puas dengan diri mereka sendiri dan tidak puas dengan kinerja mereka."

4.5. Metode Analisis Data

(1) Analisis Deskriptif

Dalam penelitian digunakan metode analisis deskriptif untuk menganalisis data yang diperoleh dari responden untuk diolah, untuk mendapatkan deskripsi mengenai fakta dan fenomena yang diteliti.

(2) Analisis Statistik

Model analisis yang digunakan adalah model Persamaan Regresi Linier Berganda. Model tersebut digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, dan *Burnout*. Sebelumnya, model tersebut telah memenuhi syarat asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji auto korelasi, dan uji heteroskedastisitas.

(3) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, dan *Burnout* dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* yang menunjukkan seberapa besar variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, dan *Burnout* dapat

menjelaskan variabel kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai *Adjusted R Square* maka berarti semakin baik model regresi yang digunakan karena menandakan bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, dan *Burnout* menjelaskan variabel kinerja karyawan juga semakin besar, demikian pula apabila yang terjadi sebaliknya.

(4) Pengujian Hipotesis.

(a) Uji secara parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, dan *Burnout* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan t.

(b) Uji secara simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, dan *Burnout* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.360	.915		3.673	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.490	.061	.660	8.089	.000
Etos Kerja	.153	.049	.287	3.146	.002
<i>Burnout</i>	-.165	.077	-.170	-.170	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(a) Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari tabel 2 di atas dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.360 + 0,490X_1 + 0,153X_2 + (-0,165X_3)$$

Nilai Kontanta pada penelitian ini

menunjukkan angka sebesar 3.370 Hal ini menunjukkan nilai koefisien variabel Kinerja Karyawan (Y). Apabila nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos kerja (X2), *Burnout* (X3) dalam keadaan konstan, maka nilai koefisien Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.370. Dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) adalah 0,490 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh yang signifikan meski positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) naik satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,490 dengan asumsi bahwa variabel bebas dengan asumsi bahwa variabel lain dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi Etos kerja (X2) adalah 0,153 yang berarti bahwa variabel Etos Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Apabila Variabel Etos Kerja (X2) naik satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,153 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi *Burnout* (X3) adalah -0,165 yang berarti bahwa variabel *Burnout* (X3) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Apabila Variabel *Burnout* (X3) naik satu satuan maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,165 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam keadaan konstan.

(b) Hasil Uji t

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8.089 < \text{nilai t tabel } 1,984$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel Etos Kerja (X2) hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0.002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.146 < \text{nilai}$

t tabel 1,984, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Etos kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel *Burnout* (X3) hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0.036 < 0,05$ dan nilai t hitung $-0.170 < \text{nilai t tabel } 1,984$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel *Burnout* (X3) mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

(c) Hasil Uji F

Tabel 3. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	611.430	3	203.810	52.862	.000 ^a
Residual	370.130	96	3.856		
Total	981.560	99			

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja, burnout

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 berarti $< 0,05$ dan F hitung $2.70 > F \text{ tabel } 52.862$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Gaya kepemimpinan Transformasional (X1), Etos kerja (X2), dan *Burnout* (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

(d) Uji Determinasi (R²)

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.611	1.964

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja, burnout

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R² = 0.623 yang berarti bahwa

sebesar 62,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos Kerja (X2) Dan Burnout (X3). Sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Seperti kompensasi non finansial contohnya rewards, liburan, kenaikan jabatan, dan lain- lain.

6. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori Gaya kepemimpinan Transformasional yang dikemukakan oleh Menurut Suwatno (2019:107). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Pratama, Suratha, dan Mahayasa (2020)
2. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori Etos kerja yang dikemukakan oleh Menurut Ginting (2016). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Waang, Matin, Ahmad, 2019).
3. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori Burnout yang dikemukakan oleh McCormack dan Cutter (2013:13). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Akinola, jin, dan Mayowa (2020).
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya.

7. Saran

1. Diharapkan pemimpin perusahaan PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya lebih memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaharui diri, menggunakan segala keahlian, kemampuan dan potensi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dengan begitu bisa memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.,
2. Diharapkan perusahaan PT. Pelindo Multi Terminal Surabaya dengan adanya Etos Kerja karyawan dapat meningkatkan semangat dan motivasi secara konsisten sehingga mampu menghasilkan kinerja karyawan yang optimal dengan begitu bisa memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.
3. Diharapkan Pemimpin perusahaan PT.

Pelindo Multi Terminal Surabaya sebaiknya melakukan dukungan sosial. yang cukup bermakna kepada karyawan, melakukan hubungan profesional yang tidak kaku (akrab) sehingga karyawan tidak takut bersikap terbuka kepada pimpinan, melakukan kebijakan pembinaan karyawan guna meningkatkan proses dan hasil binaan yang baik, memberikan hiburan atau kegiatan yang membuat keakraban antar sesama rekan kerja dan menghibur karyawan. agar terlepas dari kejenuhan yang timbul dari pekerjaan yang dijalani sehingga nantinya tercipta kinerja yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Akinola, A. A., And O. Mayowa-Adebara. "Influence Of Job Characteristics On Job Burnout Among Librarians In University Libraries In Nigeria." *Library And Information Management Forum*, 2020.
- Anindita, Nisa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkantoran PTPN III Rantauprapat." (2022).
- Budi, I. Gede Agus Ari Eka, I. Wayan Surtha, and I. Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi)." *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen* 10.1 (2020).
- Fadhilah, Muhammad Luthfi Zharfan, Suryadi Suryadi, and Abubakar Abubakar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf." *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* 2.2 (2020): 206-224.
- Hafizh, Muhammad Abdul, and Ni Luh Putu Hariastuti. "Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ)." *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*. Vol. 1. No. 1. 2021.
- Hayati, Isra, and Suci Fitria. "Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan." *Intiqad: Jurnal Agama*

- Dan Pendidikan Islam 10.1 (2018): 50-65.
- Nugroho, Hendaro Rizki, Heru Susilo, and Mohammad Iqbal. Pengaruh Job Burnout dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). Diss. Brawijaya University, 2016.
- Kharis, Indra, Moch Soe'oad Hakam, and Ika Ruhana. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang Malang). Brawijaya University, 2015.
- Kokt, Deséré, and Relebohile Ramarumo. "Impact of organisational culture on job stress and burnout in graded accommodation establishments in the Free State province, South Africa." *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 27.6 (2015): 1198-1213.
- Lawu, Suparman Hi, Agus Suhaila, Riris Lestiowati. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Managerial: Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51-60.
- Mahayasa, I. A., Desak Ketut Sintaasih, and Made Surya Putra. "Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat." *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* 12.1 (2018): 71-86.
- Mahkota, N. K. W. K. I., Desak Ketut Sintaasih, and Agoes Ganesha Rahyuda. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.11 (2017): 3985-4014.
- Masduki, Mutiara Putri, Ekawati Ekawati, and Ida Wahyuni. "Hubungan Antara Karakteristik Demografi Pekerja, Beban Kerja Mental, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Burnout pada Staff Administrasi FKM UNDIP." *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)* 9.6 (2021): 784-792.
- Maulidia. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariah Islam (Studi di Kota Banda Aceh). Skripsi. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Mahoney, Christine Brown, et al. "Turnover, burnout, and job satisfaction of certified registered nurse anesthetists in the United States: Role of job characteristics and personality." *AANA journal* 88.1 (2020): 39-48.
- McCormack, Nancy, and Catherine Cotter. *Managing burnout in the workplace: A guide for information professionals*. Elsevier, 2013.
- Mondiani, Tria. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang." *Jurnal administrasi bisnis* 1.1 (2012): 46-54.
- Mubarak, Ahmad, and Susetyo Darmanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang)." *MAKSIMUM: Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang* 5.1 (2015): 1-16.
- Octarina, Arischa. (2013). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.
- Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 6(No. 11), Pg 3985-4014.
- Pertama, I. Gde Agung Wira, Ni Nyoman Sri Rahayu Damayanti, and Ade Ruly Sumartini. "The Role Of Social Support And Organizational Culture On Job Burnout Account Officers During Pandemics." *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 5.4 (2021).
- Prayudi, Ahmad. "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pd. Pembangunan kota binjai)." *Jurnal Manajemen* 1.2 (2020): 63-72.
- Priyantika, Devi Fatma. "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen teknik pt. pelindo marine service surabaya melalui burnout sebagai variabel intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen* 6.3 (2018): 296-305.
- Pujiati¹, Tri Ismu, and Nugroho Susanto. "budaya organisasi sebagai prediksi penyebab burnout syndrome pada perawat; studi kasus di rumah

- sakit pemerintah." Jurnal Formil (Forum Ilmiah) Kesmas Respati. Vol. 3. No. 1. 2018.
- Purnawati, Ni Ketut Eny, Gede Suparta, and Putu Ngurah Suyatna Yasa. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar." Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA 4.2 (2017): 36-54.
- Sidabutar, Jauli. "Hubungan Etos Kerja Personil Dan Manajemen Waktu Dengan Burnout Pekerjaan Di Biro Operasi Polda Sumatera Utara." (2020).
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." Among Makarti 11.1 (2018).
- Sani, Achmad. "Analisis Pengaruh Burnout Dan Kecerdasan Emosional (Ei) Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bank Mega Syari'ah Cabang Malang." IQTISHODUNA (2011).
- Sasongko, Ardityas Gema, Hairudinor Hairudinor, and Muhammad Riduansyah Syafari. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal." Jurnal bisnis dan pembangunan 10.1 (2022): 62-72.
- Sina, Muhamad Ibnu, and Suhamomo SUHARNOMO. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2013.
- Yantika, Yuli, Toni Herlambang, and Yusron Rozzaid. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)." Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia 4.2 (2018): 174-188.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ojs.stiemahardhika.ac.id Internet Source	5%
2	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	3%
3	ejournal.lmiimedan.net Internet Source	3%
4	konsultasiskripsi.com Internet Source	2%
5	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	2%
6	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	2%
7	serupa.id Internet Source	2%

Exclude bibliography On