

**THE EFFECT OF BURNOUT AND WORK DISCIPLINE WITH LEADERSHIP
AS A MEDIATING VARIABLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE**
(Case Study at PT. Sri Indah Labetama, Boyolali Regency)

Eka Rahmawati¹⁾ Djamaludin Malik, S.Pd, M.Si ²⁾ Azis Fathoni, SE,MM ³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2), 3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh *Burnout* dan Disiplin Kerja dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Mediating Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT. Sri Indah Labetama Kab. Boyolali). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Sri Indah Labetama yang berjumlah 56 operator produksi *woven* tidak termasuk *supervisor* dan kepala produksi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, sampel pada penelitian ini adalah 56 operator produksi *woven*. Output SPSS menunjukkan Variabel *burnout* (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan (Z). Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan (Z). Variabel *burnout* (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kepemimpinan (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka hubungan antara *burnout* (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah *burnout* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan sebagai variabel mediasi. Dan, pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka hubungan antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : *Burnout*, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepemimpinan

ABSTRACT

This research aims to determine “The effect of Burnout and Work Discipline with Leadership as a Mediating Variable on Employee Performance” (Case Study at PT. Sri Indah Labetama, Boyolali District). The population of this research is the production employees of PT. Sri Indah Labetama, amounting to 56 woven production operators excluding supervisors and production heads. The sample technique used in this study was a saturated sample, the sample in this study were 56 woven production operators. The SPSS output showed the Burnout Variable (X_1) partially had no effect on leadership (Z). Work discipline variable (X_2) partially has a positive and significant effect on leadership (Z). Burnout variable (X_1) partially has a negative and significant effect on employee performance (Y). Work discipline variable (X_2) partially has a negative and significant effect on employee performance (Y). The leadership variable (Z) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). In the calculation results can be seen the indirect effect > direct effect, then the relationship between burnout (X_1) with employee performance (Y) is the indirect effect of burnout on employee performance through leadership as a mediating variable. And, the results of the calculation can be seen the indirect effect > direct effect, then the relationship between work discipline (X_2) with employee performance (Y) is a discipline of work indirectly affecting employee performance through leadership as a mediating variable.

Keywords: *Burnout*, Work Discipline, Employee Performance, and Leadership

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Karyawan dituntut untuk memberikan waktu, tenaga, dan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri setiap perusahaan selalu ditemukan satu atau bahkan lebih karyawan yang mengalami kelelahan dalam bekerja sehingga memungkinkan karyawan tidak mempunyai kinerja yang baik.

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan para karyawan perusahaan dan mengendalikan berbagai masalah yang ada dengan solusi yang tepat. Pemimpin harus memiliki kesadaran diri bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan banyak menghadapi berbagai masalah yang bisa berdampak pada timbulnya kejenuhan kerja atau dikenal dengan istilah *burnout*.

Burnout merupakan kelelahan karyawan secara psikis dan fisik yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Pada kondisi ini karyawan akan mengalami gangguan kesehatan secara fisik maupun secara psikis sehingga dapat mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan.

Kinerja karyawan yang baik harus didukung dengan disiplin kerja karyawan. Pada umumnya disiplin yang baik terdapat apabila karyawan datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, serta minimnya ketidakhadiran karyawan.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti ini mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *burnout* terhadap kepemimpinan PT. Sri Indah Labetama Kab. Boyolali?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepemimpinan PT. Sri Indah Labetama Kab. Boyolali?
3. Bagaimanakah pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Sri Indah Labetama Kab. Boyolali?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Indah Labetama Kab. Boyolali?
5. Bagaimakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sri Indah Labetama Kab. Boyolali?
6. Bagaimanakah pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan pada karyawan PT Sri Indah Labetama Kab. Boyolali?
7. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan pada karyawan PT Sri Indah Labetama Kab. Boyolali?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance*. Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan individual
Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan,

pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari sesuatu yang dilakukan.

3. Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Kepemimpinan

Menurut Robbins (2006) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Bonone dan Kurtz (1984) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik. Sedangkan dalam Kartono (2007) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Indikator perilaku pemimpin menurut House dalam model jalur sasaran (*goal-path model/GPM*), yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Pengarah (*Directive Leader*). Bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, dan pemimpin member pengarahan yang spesifik dalam menyelesaikan tugas.

2. Kepemimpinan pendukung (*Supportive Leadership*). Pemimpin dengan sikap ramah, dan menunjukkan perhatian yang besar kepada para bawahannya.

3. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*). Pemimpin berkonsultasi dan menggunakan saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan.

4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement Oriented Leadership*). Pemimpin menetapkan serangkaian sasaran yang menantang dan mengharapkan mereka bisa mengerjakannya dengan baik.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 1994). Menurut Siagian (2016), disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Burnout

Freudenberger (Farber, 1991) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak bagi perusahaannya. Indikator dari *burnout* menurut Yanuar dan Hari (2010), yaitu sebagai berikut :

1. Kelelahan fisik, ketidakberdayaan menghadapi situasi kerja ditandai dengan rasa lelah akibat pekerjaan yang dijalani.
2. Kelelahan emosional, ketidakberdayaan mengendalikan emosi menghadapi situasi kerja yang mempengaruhi emosi seseorang ditandai dengan mudah marah karena terperangkap dalam pekerjaan.
3. Kelelahan mental, ketidakberdayaan menghadapi situasi kerja sebagai akibat adanya tekanan beban kerja yang mempengaruhi jiwa seseorang ditandai dengan depresi atau tertekan.
4. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri.
5. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sekitarnya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan

data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk dan digunakan sebagai data statistik atau data yang sudah diolah (Wirartha, 2006). Pada prinsipnya data sekunder adalah data yang telah ada, baik yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa laporan absensi karyawan, laporan produksi operator *woven*.

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan tentang deskripsi data dan ringkasan data penelitian seperti nilai minimum, nilai maximum, nilai mean dan standar deviasi.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan program statistik, yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23.0. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menetapkan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak pada tingkat kesalahan yang ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Validitas Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas yaitu dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) > 0,05 maka data residual dapat dikatakan terdistribusi dengan normal dan jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) < 0,05 maka data residual tidak terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas dengan dasar pengambilan keputusan dimana jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka kesimpulannya yaitu terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan mengetahui hubungan antara pengaruh *burnout* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sri Indah Labetama Kab. Boyolali. Dalam penelitian ini untuk menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

Tahap I :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan di PT. Sri Indah Labetama Kab. Boyolali

α : konstanta

β_1 : koefisien regresi *burnout*

β_2 : koefisien regresi disiplin kerja

x_1 : *burnout*

x_2 : disiplin kerja

e : error

Tahap II :

Untuk menguji pengaruh hubungan antara pengaruh *burnout*, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sri Indah Labetama Kab. Boyolali. Dalam penelitian ini untuk menunjukkan seberapa

besar hubungan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

α : konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: koefisien regresi

X_1 : *burnout*

X_2 : disiplin kerja

X_3 : kepemimpinan

e : error

Analisis Verifikatif

Uji t

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. t hitung > tabel atau -t hitung < -tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan angka dalam R^2 (*R Square*) yang akan diubah kedalam bentuk persen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Sedangkan nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Jika nilai R^2 adalah kecil berarti variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel independen.

Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur bertujuan untuk menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel eksogen dan endogen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel mediating / interverning atau variabel antara. Analisis jalur bisa mengukur hubungan

langsung dan tidak langsung antar variabel dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin yang dijadikan sebagai responden pada penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Respoden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	49	87,5
2	Perempuan	7	12,5
Jumlah		56	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.1 menunjukkan jumlah responden laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 49orang (87,5%), dibanding dengan responden perempuan sebanyak 7 orang (12,5%).

2. Responden Menurut Umur

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai umur responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Kelompok Umur Respoden

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 – 29 tahun	34	60,7
2	30 – 39 tahun	16	28,6
3	40 tahun keatas	6	10,7
Jumlah		56	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 3 kelompok umur responden antara 20-29 tahun yaitu 34 orang (60,7%), umur 30-39 tahun berjumlah 16 orang (28,6%), dan kelompok umur responden paling sedikit adalah kelompok responden yang berumur antara 40 tahun keatas yaitu sebanyak 6 orang (10,7%).

3. Responden Menurut Lama Bekerja

Lama bekerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Lama Bekerja Respoden

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
-----	--------------	--------	------------

1	1-5 tahun	40	71,4
2	6-10 tahun	9	16,1
3	>10 tahun	7	12,5
Jumlah		56	100,00

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 40 orang (71,4%), lama bekerja 6-10 berjumlah 9 orang (16,1%), dan di atas 10 tahun berjumlah 7 orang (12,5%).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan pengujian validitas konstruk (*construct validity*). Untuk menguji validitas konstruk, instrumen yang telah disusun sesuai aspek-aspek yang akan diukur berdasarkan teori. Dalam penelitian ini peneliti membuat 5 indikator untuk instrumen *burnout*, 4 indikator untuk instrumen disiplin kerja, 4 indikator untuk instrumen kepemimpinan, dan 4 indikator untuk instrumen kinerja karyawan yang disusun berdasarkan teori tertentu. Setelah divalidasi oleh penilai ahli, instrumen angket diujicobakan pada 56 responden karyawan PT. Sri Indah Labetama. Melalui tabel nilai-nilai r kritis *product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 56$ diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0,263. Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai r_{hitung} dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} , maka dapat diperoleh harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Burnout</i>	X1.1	0.738	0.263	Valid
	X1.2	0.198	0.263	Valid
	X1.3	0.717	0.263	Valid
	X1.4	0.430	0.263	Valid
	X1.5	0.682	0.263	Valid
Disiplin	X2.1	0.796	0.263	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kerja	X2.2	0.780	0.263	Valid
	X2.3	0.760	0.263	Valid
	X2.4	0.741	0.263	Valid
Kepemimpinan	Z.1	0.850	0.263	Valid
	Z.2	0.895	0.263	Valid
	Z.3	0.755	0.263	Valid
	Z.4	0.874	0.263	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.675	0.263	Valid
	Y.2	0.747	0.263	Valid
	Y.3	0.647	0.263	Valid
	Y.4	0.822	0.263	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, menafsirkan perolehan angka koefisien reliabilitas dengan berpedoman pada penggolongan yang disampaikan oleh Arikunto (2013) dengan menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau nilai *r*. Interpretasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Antara 0,800 sampai 1,000: sempurna
2. Antara 0,600 sampai 0,800: tinggi
3. Antara 0,400 sampai 0,600: moderat
4. Antara 0,200 sampai 0,400: rendah

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Burnout*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.474	5

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen *burnout* diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,474, koefisien reliabilitas instrumen tersebut moderat.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	4

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen disiplin kerjadiperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,770, maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	4

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kepemimpinan diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,865, maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sempurna.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.638	4

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kinerja karyawandiperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,638, maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut moderat.

Uji Normalitas

Tabel 4.9
Hasil Uji One Kolmogorov-Smirnov Z

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78652404
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.056
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas data yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusikan normal. Pada *output* dapat diketahui bahwa nilai Z hitung sebesar 0,200 dengan data residual nilai Asymp.sig (2-tailed) taraf signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Burnout	.964	1.038
	DisiplinKerja	.642	1.557
	Kepemimpinan	.661	1.512

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Metode pengambilan keputusan yaitu jika *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.751	2.502		1.100	.277
	Burnout	.029	.097	.038	.296	.768
	DisiplinKerja	.016	.068	.036	.233	.817
	Kepemimpinan	-.149	.052	-.443	-2.872	.006

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *burnout* dan disiplin kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

Analisis Regresi

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Berganda Tahap I
Pengaruh *Burnout* dan Disiplin Kerja Terhadap Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.756	6.642		.264	.793
	Burnout	.072	.259	.032	.280	.781
	DisiplinKerja	.760	.147	.587	5.164	.000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut: variabel *burnout* (X_1) dan disiplin kerja (X_2), memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti kedua variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kepemimpinan (Z), sehingga apabila terjadi peningkatan *burnout* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) maka akan meningkatkan kepemimpinan (Z).

a. Konstanta (α) sebesar = 1,756

Analisis :

Apabila *burnout* dan disiplin kerja sama dengan 0 atau ditiadakan, maka

kepemimpinan akan mengalami peningkatan sebesar 1,756 satuan.

b. Nilai $b_1 = 0,072$

Analisis :

Variabel *burnout* mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepemimpinan. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel *burnout*, maka kepemimpinan akan mengalami kenaikan sebesar 7,2 persen dengan asumsi variabel disiplin kerja adalah konstan.

c. Nilai $b_2 = 0,760$

Analisis :

Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepemimpinan. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel disiplin kerja maka kepemimpinan akan mengalami peningkatan sebesar 76 persen dengan asumsi variabel *burnout* adalah konstan.

d. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y_1 = 1,756 + 0,072 X_1 + 0,760 X_2 + e$$

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linier Berganda Tahap II
Pengaruh *Burnout*, Disiplin Kerja dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.060	4.243		7.792	.000
	Burnout	-.771	.165	-.515	-4.668	.000
	Disiplin Kerja	-.238	.115	-.279	-2.066	.044
	Kepemimpinan	.305	.088	.463	3.477	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2020

a. Konstanta (α) sebesar = 33,060

Analisis :

Apabila *burnout*, disiplin kerja dan kepemimpinan sama dengan 0 atau ditiadakan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 33,060 satuan.

b. Nilai $b_1 = -0,771$

Analisis :

Variabel *burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel *burnout*, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 77,1 persen dengan asumsi variabel disiplin kerja dan kepemimpinan adalah konstan.

c. Nilai $b_2 = -0,238$

Analisis :

Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 23,8 persen dengan asumsi variabel *burnout* dan kepemimpinan adalah konstan.

d. Nilai $b_3 = 0,305$

Analisis :

Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 30,5 persen dengan

asumsi variabel *burnout* dan disiplin kerja adalah konstan.

e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y_2 = 33,060 - 0,771 X_1 - 0,238 X_2 + 0,305 Z + e$$

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus t tabel = jumlah responden dikurangi dua atau dituliskan dengan rumus : $t_{tabel} = 56 - 2 = 54$, ditemukan nilai $t_{tabel} 1,67356$.

Tabel 4.14
Hasil Uji t I

Pengaruh *Burnout* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.756	6.642		.264	.793
	Burnout	.072	.259	.032	.280	.781
	DisiplinKerja	.760	.147	.587	5.164	.000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel *Burnout* (X_1)

Analisis :

Variabel *burnout* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,280 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,781 karena nilai $t_{hitung} 0,280 < t_{tabel} 1,67356$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,781 > 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* (X_1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan(Z).

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Analisis :

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,164 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $t_{hitung} 5,164 > t_{tabel} 1,67356$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan (Z).

Tabel 4.15

Hasil Uji t II

Pengaruh *Burnout*, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	33.060	4.243		7.792	.000
	Burnout	-.771	.165	-.515	-4.668	.000
	DisiplinKerja	-.238	.115	-.279	-2.066	.044
	Kepemimpinan	.305	.088	.463	3.477	.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh:

1. Variabel *Burnout* (X_1)

Analisis :

Variabel *burnout* memiliki nilai t_{hitung} sebesar -4,668 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $t_{hitung} -4,668 < t_{tabel} 1,67356$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda negatif, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Analisis :

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,066 dan signifikansi sebesar 0,044, karena nilai $t_{hitung} -2,066 < t_{tabel} 1,67356$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,044 < 0,05$ dan bertanda negatif, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

3. Variabel Kepemimpinan (Z)

Analisis :

Variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,477 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, karena nilai $t_{hitung} 3,477 > t_{tabel} 1,67356$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa

kepemimpinan (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.16

Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) I Pengaruh *Burnout* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepemimpinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.314	2.87811
a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Burnout				

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) 0,314 yang berarti pengaruh dari variabel independen *burnout* dan disiplin kerja terhadap variabel kepemimpinan sebesar 31,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.17

Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) II Pengaruh *Burnout*, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.390	.355	1.83734
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Burnout, DisiplinKerja				

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) 0,355 yang berarti pengaruh dari variabel independen *burnout*, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 35,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Interpretasi Jalur (*Path*)

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Sarwono, 2017). Berikut ini adalah hasil *path analysis* untuk koefisien jalur model 1 yaitu pengaruh langsung *burnout* dan disiplin kerja terhadap kepemimpinan :

Tabel 4.18
Path Analysis Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.314	2.87811

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Burnout

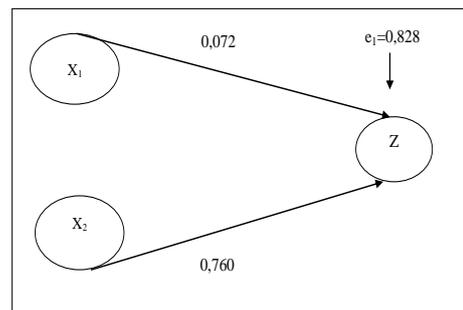
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.756	6.642		.264	.793
	Burnout	.072	.259	.032	.280	.781
	DisiplinKerja	.760	.147	.587	5.164	.000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Mengacu pada output regresi model I pada bagian tabel *coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *burnout* (X_1) = 0,781 > dari 0,05 dan disiplin kerja (X_2) = 0,000 < dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I, yakni variabel *burnout* (X_1) tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan (Z) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan (Z). Besarnya nilai R^2 (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,177. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Z adalah sebesar 31,4%, sementara sisanya kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,314} = 0,828$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut :

Gambar 4.1
Path Analysis Model I



Sumber : konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2020

Tabel 4.19
Path Analysis Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.390	.355	1.83734

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Burnout, DisiplinKerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.060	4.243		7.792	.000
	Burnout	-.771	.165	-.515	-4.668	.000
	Disiplin Kerja	-.238	.115	-.279	-2.066	.044
	Kepemimpinan	.305	.088	.463	3.477	.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

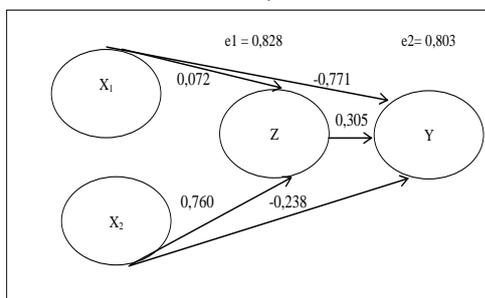
Sumber : data primer yang diolah, 2020

Mengacu pada output regresi model II pada bagian tabel *coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *burnout* (X_1) = 0,000 < dari 0,05, sedangkan disiplin kerja (X_2) = 0,044 dan kepemimpinan (Z) = 0,001 < 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel X_1 , X_2 dan Z berpengaruh terhadap Y . Besarnya nilai R^2 (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,355. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X_1 , X_2 dan Z terhadap Y adalah sebesar 35,5% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Sementara itu untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1-0,355} = 0,803$.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut :

Gambar 4.2
Path Analysis Jalur II



Sumber : konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2020

Pengaruh Langsung (*Direct*) dan Tidak Langsung (*Indirect*)

Variabel Intervening merupakan variabel antara atau mediating yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel – variabel dependen (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) harus memenuhi kriteria terlebih dahulu, dimana apabila pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung, maka hubungan sebenarnya adalah tidak langsung atau menggunakan variabel mediasi (intervening), begitu juga sebaliknya.

a. Pengaruh variabel *burnout* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

- 1) Pengaruh langsung (X_1Y) = -0,771
- 2) Pengaruh tidak langsung (X_1*Y) = $0,072*0,305 = 0,02196$

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka hubungan antara *burnout* (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah *burnout* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan sebagai variabel mediasi.

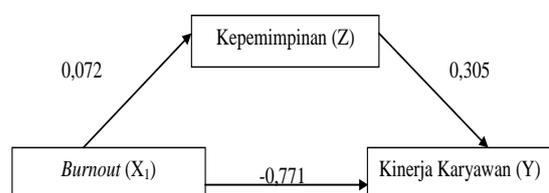
b. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

- 1) Pengaruh langsung (X_2Y) = -0,238
- 2) Pengaruh tidak langsung (X_2*Y) = $0,760*0,305 = 0,2318$

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka hubungan

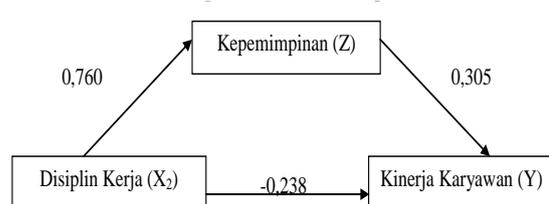
antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan sebagai variabel mediasi.

Gambar 4.3
Model Diagram Jalur X_1 terhadap Y melalui Z



Sumber : konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2020

Gambar 4.4
Model Diagram Jalur X_2 terhadap Y melalui Z



Sumber : konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2020

PEMBAHASAN

Pengaruh *Burnout* terhadap Kepemimpinan

Pada hasil output SPSS menunjukkan variabel *burnout* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,280 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,781 karena nilai $t_{hitung} 0,280 < t_{tabel} 1,67356$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,781 > 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* (X_1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan (Z). **Dengan demikian H1 ditolak.**

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepemimpinan

Pada hasil output SPSS menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,164 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $t_{hitung} 5,164 > t_{tabel} 1,67356$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepemimpinan (Z). **Dengan demikian H2 diterima.**

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil output SPSS menunjukkan variabel *burnout* memiliki nilai t_{hitung} sebesar -4,668 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $t_{hitung} -4,668 < t_{tabel} 1,67356$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda negatif, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). **Dengan demikian H3 diterima.**

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil output SPSS menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,066 dan signifikansi sebesar 0,044, karena nilai $t_{hitung} -2,066 < t_{tabel} 1,67356$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,044 < 0,05$ dan bertanda negatif, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). **Dengan demikian H4 diterima.**

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil output SPSS menunjukkan variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,477 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, karena nilai $t_{hitung} 3,477 > t_{tabel} 1,67356$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). **Dengan demikian H5 diterima.**

Pengaruh Kepemimpinan Memediasi *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka hubungan antara *burnout* (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah *burnout* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan

sebagai variabel mediasi. **Dengan demikian H6 diterima.**

Pengaruh Kepemimpinan Memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka hubungan antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan sebagai variabel mediasi. **Dengan demikian H7 diterima.**

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *burnout* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepemimpinan (Z). Hasil ini memberikan makna bahwa meskipun *burnout* (X_1) karyawan meningkat, namun peningkatan kepemimpinan di PT. Sri Indah Labetaman Kab. Boyolali tidak signifikan.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan (Z). Hasil ini memberikan makna bahwa semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kepemimpinan akan meningkat secara signifikan.
3. Variabel *burnout* (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini memberikan makna bahwa semakin meningkat *burnout* karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun secara signifikan. *Burnout* merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan energi individu serta kelelahan emosional sehingga dapat menurunkan prestasi kerja seorang karyawan.
4. Variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini memberikan makna bahwa semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka

kinerja karyawan akan menurun secara signifikan.

5. Variabel kepemimpinan (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini memberikan makna bahwa semakin meningkat kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena pemimpin memberikan pengaruh yang konstruktif kepada karyawan untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.
6. Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka hubungan antara *burnout* (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah *burnout* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan sebagai variabel mediasi.
7. Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka hubungan antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan sebagai variabel mediasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini kemungkinan untuk dikembangkan lebih lanjut, karena masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini ada tiga variabel, yaitu disiplin kerja, *burnout*, disiplin kerja, dan kepemimpinan. Sehingga peneliti masih memiliki keterbatasan menyangkut variabel lain.
2. Objek penelitian hanya dilakukan pada karyawan produksi saja, khususnya operator produksi woven PT. Sri Indah Labetama.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner, yaitu terkadang

jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

4. Jangka waktu dalam penelitian terlalu singkat, jadi kurangnya hasil yang maksimal.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Sri Indah Labetama
 - a. Pimpinan hendaknya mampu menggunakan jabatan dan kekuasaannya untuk mengatur bawahannya sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan.
 - b. Disiplin kerja dalam hal ini harus tetap diawasi oleh pimpinan, agar tercipta kinerja karyawan yang baik. Sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya *burnout*. Semakin menurun *burnout* maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Bagi Peneliti Lain
 - a. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti menggunakan metode lain dalam pengambilan data seperti metode wawancara, agar responden bisa memberikan jawaban yang sesuai dengan kehendaknya.
 - b. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada beberapa lokasi, agar hasilnya tidak hanya mewakili satu lokasi saja, dan diharapkan dapat menambah sampel penelitian sehingga akan diperoleh data yang lebih valid dan kesimpulan dapat digeneralisasikan.
 - c. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amril, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. "STIE LMII Medan, Vol.3, No.2, h.59-68
- Any Isvandari dan Bagus Al Idris, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Capitsl Futures Cabang Malang. "Jurnal JIBEKA, Vol.12, No.1, h.17-22
- Arief Chaidir Abdillah dan Farid Wajdi, 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. "Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol.12, No.1, h.1-11
- Avolio, B. and J. Antonakis, 2010. Leadership Style and Burnout: is there an association?. "International Journal of Contemporary Hospitality, Vol. 22, No.3, h.300-320
- Donni Juni Priansa. 2017, *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Endri Sukmana dan Gede Adyana Sudibia, 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing RRI Mataram. "E-jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.8, h.2333-2349
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iwan, M. dan Oktavian Nursan Fadly, 2016. Analisis yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. "Jurnal Universitas Mulawarman, Vol.4, No.2, h.170-177
- Jonathan Sarwono. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Kadek Manik Oko Mahendra dan Ni Wayan Mujiati, 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Burnout pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort. "E-jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.10, h.3172-3197
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Puspa Ayu Maharani dan Akde Triyoga, 2012. Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. "Jurnal STIKES, Vol. 5, No. 2, h.167-178
- Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa. 2017. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. "Jagadhita, Vol.4, No.2, h.63-75
- Riduan, dan Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Pubilik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins SP, et al. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yanuar Surya Saputra dan Hari Mulyadi, 2010. Pengaruh Job Demand terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. "Among Makarti, Vol.3, No.6, h.47-68
- Zainal Arifudin, 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhdap Kinerja Karyawan PD Bank Daerah Kabupaten Kediri. "Simki-Economic, Vol.01, No.04, h.1-17