

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN *BURN OUT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI  
DEPARTEMENT STORE BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan  
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh:**

**MAISARAH  
NPM: 2102120006**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2026**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Februari 2026

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**MAISARAH**  
**NPM: 2102120006**

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN *BURN OUT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI  
DEPARTEMEN STORE BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Plt. Ketua Program Studi  
Manajemen

**Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA**  
**NIK. 19730921 199901 2 001**

Pembimbing I

**Agus Arivanto, S.E., M.Si**  
**NIK. 19760824 201112 1 001**

Pembimbing II

**Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M**  
**NIK. 19830119 201306 2 001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi,



**Dr. Marlizar, S.E., M.M**  
**NIK. 19820911 201306 1 001**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Februari 2026

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**MAISARAH**  
**NPM: 2102120006**

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN *BURN OUT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI  
DEPARTEMENT STORE BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 06 Februari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

Ketua

  
**Agus Arivanto, S.E., M.Si**  
**NIK. 19760824 201112 1 001**

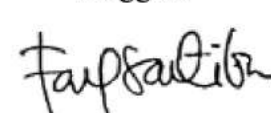
Sekretaris

  
**Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M**  
**NIK. 19830119 201306 2 001**

Anggota

  
**Dr. Marlizar, S.E., M.M**  
**NIK. 19820911 201306 1 001**

Anggota

  
**Fani Sartika, S.E., M.M**  
**NIK. 19810930 201608 2 001**

Mengetahui

Plt. Ketua Program Studi Manajemen


**Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA**  
**NIK. 19730921 199901 2 001**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

**“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”**

Banda Aceh, 14 Februari 2026  
Yang Menyatakan



**MAISARAH**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Maisarah  
NPM : 2102120006  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN *BURN OUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE BANDA ACEH.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 14 Februari 2026

Banda Aceh, 14 Februari 2026  
Yang Menyatakan



MAISARAH

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat, hidayah, ketabahan, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan *Burn Out* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh**”. Untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Banda Aceh. Dalam kesempatan ini penulis berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan dan penyusunan skripsi ini.

1. **Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdaiyah Banda Aceh.
2. **Ibu Suryani Murad, SE, M.Si** selaku Ketua jurusan program studi Manajemen Fakultas Muhammadiyah Aceh.
3. Terimakasih kepada **Bapak Dr. Agus Ariyanto, S.E., M. Si** selaku Pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini
4. Terimakasih kepada **Ibu Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M.** selaku Pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Khususnya Staf Pengajar pada Prodi Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis
6. Terimakasih kepada kedua orang tua penulis, Bapak Ibnu Sa'dan (Alm) dan Ibu Rosdiana yang telah memberikan doa, kasih sayang dan restunya kepada penulis
7. Terimakasih pula kepada teman seperjuangan telah banyak memberikan dorongan dan dukungan dalam penulisan skripsi ini

Akhirnya kepada Allah kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendak-Nya

Banda Aceh, Januari 2026

**Penulis**

## DAFTAR ISI

|                                                                |             |
|----------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>JUDUL .....</b>                                             | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                     | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                         | <b>iv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                      | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                      | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                           | <b>viii</b> |
| <br><b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                   |             |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....                            | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                      | 5           |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                     | 5           |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                                    | 6           |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....                             | 6           |
| <br><b>BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN</b>                         |             |
| 2.1 Landasan Teoritis .....                                    | 7           |
| 2.1.1 Kinerja Karyawan .....                                   | 7           |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....                      | 7           |
| 2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..... | 8           |
| 2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....                       | 9           |
| 2.1.2 Kepemimpinan .....                                       | 10          |
| 2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....                          | 10          |
| 2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....            | 11          |
| 2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan .....                           | 12          |
| 2.1.3 Beban Kerja .....                                        | 13          |
| 2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja .....                           | 13          |
| 2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....             | 14          |
| 2.1.3.3 Indikator Beban Kerja .....                            | 15          |
| 2.1.4 <i>Burnout</i> .....                                     | 16          |
| 2.1.4.1 Pengertian <i>Burnout</i> .....                        | 16          |
| 2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi <i>Burnout</i> .....          | 17          |
| 2.1.4.3 Indikator <i>Burnout</i> .....                         | 18          |
| 2.2 Penelitian Sebelumnya .....                                | 19          |
| 2.3 Kerangka Pemikiran .....                                   | 21          |
| 2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....    | 21          |
| 2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....     | 22          |
| 2.3.3 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan .....  | 23          |
| 2.4 Hipotesis .....                                            | 23          |
| <br><b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b>                       |             |
| 3.1 Desain Penelitian .....                                    | 26          |
| 3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian .....                       | 26          |
| 3.1.2. Jenis Penelitian.....                                   | 26          |
| 3.1.3. Horizon Waktu.....                                      | 26          |

|                                                                                                                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.1.4. Unit Analisis .....                                                                                                                                    | 27        |
| 3.2 Populasi dan Penarikan Sampel .....                                                                                                                       | 27        |
| 3.2.1 Populasi .....                                                                                                                                          | 27        |
| 3.2.2 Sampel .....                                                                                                                                            | 28        |
| 3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....                                                                                                             | 29        |
| 3.4 Peralatan Analisis Data .....                                                                                                                             | 29        |
| 3.5 Operasional Variabel .....                                                                                                                                | 30        |
| 3.6 Pengujian Data .....                                                                                                                                      | 32        |
| 3.6.1 Pengujian Validitas dan Reabilitas .....                                                                                                                | 32        |
| 3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik .....                                                                                                                           | 33        |
| 3.7 Pengujian Hipotesis .....                                                                                                                                 | 35        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                                                                                                           | <b>38</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian .....                                                                                                                                    | 38        |
| 4.1.1 Gambaran Umum PT. Matahari Departement Store ..                                                                                                         | 38        |
| 4.1.2 Karakteristik Responden .....                                                                                                                           | 39        |
| 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....                                                                                                                       | 41        |
| 4.2.1 Kepemimpinan .....                                                                                                                                      | 41        |
| 4.2.2 Beban Kerja .....                                                                                                                                       | 42        |
| 4.2.3 <i>Burnout</i> .....                                                                                                                                    | 43        |
| 4.2.4 Kinerja Karyawan .....                                                                                                                                  | 44        |
| 4.3 Hasil Pengujian Data .....                                                                                                                                | 46        |
| 4.3.1 Pengujian Instrumen .....                                                                                                                               | 46        |
| 4.3.2 Regresi Linier Berganda .....                                                                                                                           | 51        |
| 4.3.3 Koefesien Determinasi .....                                                                                                                             | 52        |
| 4.3.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....                                                                                                                         | 53        |
| 4.4 Pembahasan .....                                                                                                                                          | 54        |
| 4.4.1 Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan, Beban kerja<br>dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada<br>PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh .. | 54        |
| 4.4.2 Pembahasan Kepemimpinan terhadap Kinerja<br>Karyawan pada PT. Matahari Departement Store.<br>PT. Matahari Departement Store .....                       | 54        |
| 4.4.3 Pembahasan Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja<br>Karyawan pada PT. Matahari Departement Store. PT.<br>Matahari Departement Store .....               | 55        |
| 4.4.4 Pembahasan Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja<br>Karyawan pada PT. Matahari Departement Store<br>PT. Matahari Departement Store .....             | 56        |

|              |                                   |           |
|--------------|-----------------------------------|-----------|
| <b>BAB V</b> | <b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b> | <b>58</b> |
| 5.1          | Kesimpulan .....                  | 58        |
| 5.2          | Saran .....                       | 58        |

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|                                              | Halaman |
|----------------------------------------------|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....         | 20      |
| Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....           | 27      |
| Tabel 3.2 Skala Pengukuran .....             | 29      |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel .....         | 30      |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....      | 40      |
| Tabel 4.2 Kepemimpinan .....                 | 42      |
| Tabel 4.3 Beban Kerja.....                   | 42      |
| Tabel 4.4 <i>Burnout</i> .....               | 43      |
| Tabel 4.5 Kinerja Karyawan.....              | 45      |
| Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas .....    | 47      |
| Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas ..... | 48      |
| Tabel 4.8 Coefficients .....                 | 51      |
| Tabel 4.9 Model Summary .....                | 52      |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                      | <b>Halaman</b> |
|------------------------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....                   | 24             |
| Gambar 4.1 Uji Normalitas .....                      | 49             |
| Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas ..... | 50             |

## DAFTAR LAMPIRAN

|            |                 |
|------------|-----------------|
| Lampiran 1 | Kuesioner       |
| Lampiran 2 | Tabulasi Data   |
| Lampiran 3 | Frekuensi Tabel |
| Lampiran 4 | Correlation     |
| Lampiran 5 | Regression      |
| Lampiran 6 | Tabel r         |
| Lampiran 7 | Tabel t         |
| Lampiran 8 | tabel F         |

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN *BURN OUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE BANDA ACEH KOTA BANDA ACEH**

**MAISARAH  
2102120006**

**Pembimbing 1) : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M. Si**

**Pembimbing 2) : Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh yang berjumlah 214 orang. Berdasarkan hasil dari rumus slovin di atas, maka sampel yang di ambil adalah sebanyak 68 responden dengan pengambilan sampel secara acak atau random sampling Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat bahwa Kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh. Nilai konstanta sebesar 4,126 dapat diartikan bahwa tanpa adanya kepemimpinan beban kerja dan *burnout*, kinerja karyawan telah ada nilai sebesar 4,126. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 149,589 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,746, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Artinya kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,571 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,997, maka hipotesis nol ( $H_{01}$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_{a1}$ ) diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,282 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,997, maka hipotesis nol ( $H_{02}$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_{a2}$ ) diterima. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,237 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,997, maka hipotesis nol ( $H_{03}$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_{a3}$ ) diterima. Artinya *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh.

**Kata Kunci : *Kepemimpinan, Beban Kerja Burnout Dan Kinerja Karyawan***

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORKLOAD, AND BURNOUT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE, BANDA ACEH BANDA ACEH CITY**

**MAISARAH  
2102120006**

***Supervisor 1): Dr. Agus Ariyanto, S.E., M. Si***

***Supervisor 2): Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M***

*The purpose of this study is to analyze the influence of leadership, workload and burnout on employee performance at PT. Matahari Departement Store Banda Aceh. The population in this study were all employees at PT. Matahari Departement Store Banda Aceh, totaling 214 people. Based on the results of the Slovin formula above, the sample taken was 68 respondents with random sampling. Testing and analysis of primary data were carried out using SPSS Version 26 with multiple linear regression formulation. Based on the results of the research that has been done, it was found that Leadership, workload and burnout have a significant effect on employee performance at PT. Matahari Departement Store Banda Aceh City. The constant value of 4.126 can be interpreted that without the presence of workload and burnout leadership, employee performance has a value of 4.126. The Fcount value of 149.589 > Ftable of 2.746, so the null hypothesis (Ho) is rejected and the alternative hypothesis (Ha) is accepted. This means that leadership, workload and burnout have a significant effect on employee performance at PT. Matahari Departement Store Banda Aceh City. The calculated t value is 2.571 > t table of 1,997, so the null hypothesis (Ho1) is rejected and the alternative hypothesis (Ha1) is accepted. This means that leadership has an effect on employee performance at PT. Matahari Departement Store, Banda Aceh City. The calculated t value is 5.282 > t table of 1,997, so the null hypothesis (Ho2) is rejected and the alternative hypothesis (Ha2) is accepted. This means that workload has an effect on employee performance at PT. Matahari Departement Store, Banda Aceh City. The calculated t value is 2.237 > t table of 1,997, so the null hypothesis (Ho3) is rejected and the alternative hypothesis (Ha3) is accepted. This means that burnout has an effect on employee performance at PT. Matahari Departement Store, Banda Aceh City.*

***Keywords: Leadership, Workload, Burnout, and Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, sebagai penggerak operasional. Pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu upaya untuk peningkatan mutu dan kemampuan usaha yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha. Oleh karena itu suatu perusahaan harus senantiasa memperhatikan tenaga kerja guna memaksimalkan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Kinerja yang tinggi sangat didambakan oleh perusahaan untuk meningkatkan profit usaha tersebut, namun kenyataannya tidak semulus yang dibayangkan, karena kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*), Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Namun dalam hal meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, banyak faktor yang mempengaruhinya dan pastinya menjadi masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan. Faktor-faktor inilah yang harus menjadi perhatian khusus bagi setiap perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan dan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dan terencana. Karena faktor manusia merupakan salah satu faktor produksi dan merupakan faktor penting dalam manajemen organisasi. Ketika pengelolaan sumber daya manusia tidak baik maka itu akan mengarah pada kinerja yang tidak baik pula (Perkasa & Affini, 2021) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu kepemimpinan, beban kerja dan *burnout*.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, yaitu kegiatan yang ditujukan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kemampuan untuk mempengaruhi perilaku manusia, baik secara individu maupun kelompok, sehingga bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika dalam suatu organisasi ketika pemimpin tidak ada maka garis haluan organisasi tersebut akan hancur ketika tidak ada yang mengontrol bawahannya, (Permatasari & Hermani, 2020).

Kepemimpinan seharusnya dianggap sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dianggap sebagai komoditi atau property untuk meraup keuntungan diri sendiri melalui pemanfaatan pihak lain. Kejernihan persepsi ini sangat diperlukan sebagai suatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan secara kombinatif faktor penentu keberhasilan dalam

pencapaian tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan menjadi salah satu pusat perhatian.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan faktor penghambat terhadap kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh perusahaan. Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja, maka perusahaan akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya (Apriana & Sutono, 2021).

Beban kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kualifikasi yaitu *under capacity* (beban kerja rendah), beban kerja standart, dan *over capacity* beban kerja tinggi, adanya beban kerja seringkali mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam menyelesaikan sebuah tugas pekerjaan, kapasitas dan kinerja individu sangat dibutuhkan yang mana dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang mesti dilakukan, batasan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta pemikiran individu terhadap pekerjaannya (Rahayu & Juhara, 2020).

*Burnout* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Burnout merupakan gejala kelelahan hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan kerja yang sering dialami oleh individu yang bekerja dalam situasi dimana kebutuhan banyak orang harus dipenuhi (Billah & Wahyuati, 2022). Dalam dunia kerja, *burnout* merupakan istilah yang berhubungan dengan stres kerja. *Burnout* adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan berhenti dari

pekerjaannya. *Burnout* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kelelahan ini disebabkan oleh kapasitas kerja karyawan yang melebihi batas dari target yang ditentukan, hal ini biasanya terjadi karena karyawan dituntut mencapai hasil kerja yang maksimal.

PT. Matahari Departement Store adalah salah satu anak perusahaan Grup Lippo, sebuah perusahaan ritel yang sudah memiliki banyak cabang di Indonesia. Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap Karyawan HRD, pramuniaga, SPG dan kasir dengan masing-masing bagian 10 orang didapati fenomena bahwa, pada PT Matahari Departemen Store sering terjadi pergantian keluar masuk nya pegawai baru. Dari hasil wawancara dengan beberaa karyawan penyebab keluar masuknya pegawai baru yang bekerja di PT. Matahari Departement Store adalah mengenai *burn out* dan masalah beban tugas. Mereka dituntut harus melakukan dua pekerjaan secara maksimal seperti misalnya pada bagian SPG, mereka harus melayani dan merapikan pekerjaan nya sekaligus secara maksimal. Karena terlalu seringnya karyawan baru yang keluar masuk pada PT. Matahari Departement Store, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak maksimal, dikarenakan karyawan masih dalam tahap penyesuaian dalam bekerja. Keluar masuknya pegawai ini dapat menjadi salah satu penilaian bahwa kurang efektifnya lingkungan kerja di perusahaan, mereka juga mengatakan pimpinan yang sangat tegas sehingga membuat karyawan *burn out* dan akan mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.
3. Apakah *burnout* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.
4. Apakah kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian yang akan datang.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Matahari Departement Store Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

## **BAB II**

### **TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *performance* dalam bahasa inggris yang berarti hasilnya. Sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses kinerja itu berlangsung. Menurut (Sinambela, 2020:481) kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan atau tanggung jawab sesuai dengan pelaksanaan pekerjaannya sedemikian rupa agar tercapai hasil diharapkan. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja lebih ditekankan dalam suatu proses yang di dalamnya dibuat perbaikan-perbaikan dalam pelaksanaannya agar pencapaian produk atau output kerja dapat optimal. Kinerja pegawai meningkat apabila pegawai tersebut melaksanakan tugas-tugasnya dengan kualitas yang tinggi sesuai dengan amanah yang telah dibebankan pada pegawai.

Robbin (2020:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sutrisno (2020: 123) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2020:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau kelompok yang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2021:98), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Komitmen organisasi dan peran:
  - a. Dengan menciptakan komitmen kerja yang positif dan suportif, organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawannya dan menuai berbagai manfaat, seperti peningkatan kerja, produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan.
  - b. Karyawan perlu diberi peran yang jelas dan menantang yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka.
2. Pengakuan dan Penghargaan:
  - a. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusi mereka akan lebih termotivasi dan berkomitmen.
  - b. Organisasi perlu memberikan pengakuan dan penghargaan yang tulus dan tepat waktu kepada karyawan atas kinerja yang baik.
  - c. Pengakuan dan penghargaan dapat berupa pujian, penghargaan formal, atau promosi.

3. Peluang Pengembangan dan Pertumbuhan:
  - a. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang akan lebih termotivasi dan berkomitmen.
  - b. Organisasi perlu menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan yang berkualitas bagi karyawan.
  - c. Peluang pengembangan dapat berupa pelatihan formal, mentoring, atau penugasan ke proyek baru.
4. Dukungan dan Kepercayaan:
  - a. Karyawan yang merasa didukung dan dipercaya oleh atasan kepemimpinan yang bijaksana dan kolega mereka akan lebih termotivasi dan berkomitmen.
  - b. Organisasi perlu membangun budaya kepercayaan dan saling mendukung.
  - c. Atasan perlu memberikan umpan balik yang konstruktif dan membangun kepercayaan kepada karyawan.
5. Keseimbangan Kehidupan Kerja:
  - a. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tanpa adanya beban kerja yang tumpang tindih akan lebih termotivasi dan berkomitmen.
  - b. Organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja sehingga istilah *burnout* karyawan tidak akan terjadi.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat dicapai dengan menyediakan program kerja yang fleksibel, cuti yang cukup, dan program kesehatan dan kesejahteraan karyawan

### 2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dinilai dari luaran hasil pekerjaan (*out put*). Robbin (2020:262) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja  
yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.
2. Kualitas hasil kerja  
yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi  
yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja  
yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif  
yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian  
yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan  
yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran  
yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan
9. Kreativitas  
yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## 2.1.2 Kepemimpinan

### 2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide (Septiana, 2020).

Ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepemimpinan, diantaranya menurut Perkasa (2021) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Menurut Hasibuan (2020:97) kepemimpinan adalah proses

mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Menurut Hamalik (2020:11) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Kepemimpinan merupakan perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Sedangkan menurut Edison dan Komariyah (2020:17) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir, menuju kepada pencapaian tujuan.

### **2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan Menurut Arifien (2021:154) ada 4 (empat) faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin.
2. Harapan dan perilaku para atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan.
4. Kebutuhan tugas.

Hamalik (2020:98) menunjukan bahwa gaya dan efektifitas gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh:

1. Diri pemimpin Kepribadian, pengalaman masa lampau, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
2. Ciri atasan. Gaya kepemimpinan atasan dari atasan sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan atasan.
3. Ciri Bawahan. Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan atasan. Latar belakang pendidikan bawahan sangat menentukan pula cara atasan menentukan gaya kepemimpinannya.
4. Persyaratan Tugas. Tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan atasan.
5. Iklim Organisasi dan Kebijakan. Ini akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih oleh atasan.

6. Perilaku dan Harapan Rekan. Rekan sekerja atasan merupakan kelompok acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan atasan sangat mempengaruhi efektivitas hasil kerja pimpinan.

### **2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide (Martoyo, 2017).

Menurut Perkasa (2020) ada beberapa indikator yang terdapat dalam kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan Analitis  
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan Berkomunikasi  
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian  
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.
4. Kemampuan Mendengar  
Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saransaran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.
5. Ketegasan  
Dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak tentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin

### **2.1.3 Beban Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja menurut Afandi (2021:72) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Menurut Hasibuan (2020:88), mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses untuk mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu divisi bahkan pada organisasi itu sendiri dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Edison (2020:91), beban kerja adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2020:101), beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Dari beberapa pengertian mengenai beban kerja diatas, dapat kita simpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja dengan harus mempertimbangkan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dan ada jangka waktu yang telah ditetapkan. Setiap pekerja memiliki tingkat pembebanan yang berbeda sesuai dengan mental dan fisik setiap pekerja. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun

beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

#### **2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Afandi (2021:76), faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

- a. *Time pressure* (tekanan waktu) Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
- b. Jadwal kerja atau jam kerja Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres dilingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.
- c. *Role ambiguity* dan *role conflict* *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.
- d. Kebisingan Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam kinerjanya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

- e. *Information overload* Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.
- f. *Temperature extremes* atau *heat overload* Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.
- g. *Repetitive action* Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja.
- h. Tanggung jawab Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

### 2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Afandi (2021:77), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai  
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan  
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan
3. Penggunaan waktu  
Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar pekerjaan  
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

## 2.1.4 *Burnout*

### 2.1.4.1 Pengertian *Burnout*

Menurut Mangkunegara (2020) *burnout* adalah perasaan yang lebih dari sedih atau memiliki hari yang buruk. Ini adalah situasi yang terjadi secara menahun yang berhubungan dengan sebuah pekerjaan, dan bisa menyebabkan situasi yang sangat krisis di dalam hidup.

Menurut Alam (2022:91) *burnout* adalah sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi yang dapat terjadi antara individu-individu yang melakukan "orang-karya" dari beberapa jenis. Ini adalah respon terhadap ketegangan emosional kronis yang berurusan secara ekstensif dengan manusia lain, terutama ketika mereka kesulitan atau mengalami masalah.

Menurut Edison (2020:426) menggambarkan *burnout* sebagai penarikan diri secara psikologis dari pekerjaan yang dilakukan sebagai reaksi atas stres dan ketidakpuasan terhadap situasi kerja yang berlebihan atau berkepanjangan. Ia juga menjelaskan bahwa *burnout* merupakan bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres yang kronik, dialami dari hari ke hari, serta ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional. Hal tersebut menunjukkan bahwa *burnout* berbeda dengan stres. Terlalu banyak pekerjaan atau sering frustrasi di tempat kerja dapat menyebabkan sindrom kelelahan fisik dan emosional. Sindrom ini disebut kelelahan (*burnout*).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan satu kondisi mental, emosional dan kelelahan fisik yang dihasilkan dari bekerja dengan orang dan organisasi yang kompleks melebihi rentang waktu yang secara emosional merupakan situasi kelelahan. *Burnout* dapat dianggap sebagai salah satu jenis stres kerja. Meskipun

memiliki beberapa efek buruk yang sama seperti respon stress lain, apa yang unik tentang burnout adalah bahwa stres muncul dari interaksi sosial antara pemberi dan penerima. *Burnout* memberikan dampak yang berkepanjangan terhadap kehidupan. Kesehatan fisik dan mental akan sangat terganggu, bahkan bisa menyebabkan seseorang menjadi sakit atau depresi.

#### **2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi *Burnout***

Seseorang yang mengalami *burnout* ditandai dengan stres, berkurangnya efisiensi, menurunnya motivasi, serta munculnya sikap dan perilaku disfungsional di tempat kerja sehingga karyawan merasa dibebankan kerja yang terlalu banyak. Jika hal ini berlangsung secara berkepanjangan dan lama, maka karyawan akan mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional dan berefek pada ketidakefektifan dan berkurangnya produktivitas dalam mengerjakan pekerjaan. Meskipun secara dominan *burnout* memberikan efek negatif terhadap orang yang bersangkutan, namun tidak menutup kemungkinan bahwa orang – orang di sekitar juga bisa terkena dampaknya. Adapun beberapa faktor yang menyebabkan seseorang mengalami *burnout*, antara lain (Edison, 2020):

1. Pekerjaan yang monoton  
Melakukan pekerjaan yang sama dan berulang – ulang dapat menyebabkan kelelahan dan kebosanan. Seorang karyawan setidaknya membutuhkan tantangan untuk berkembang dan melakukan pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Stagnasi karir  
Pengembangan karir diperlukan untuk membantu mengembangkan produktivitas, kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan. Jikalau karyawan tidak diberi kesempatan untuk berkembang dan naik ke tingkat yang lebih tinggi setelah bekerja bertahun – tahun, hal ini hanya akan menciptakan kejenuhan, kelelahan emosional dan fisik karyawan.
3. Tidak ada pengakuan terhadap karyawan  
Suatu kondisi dimana seorang karyawan tidak merasa dihargai atas segala pekerjaan dan pengabdian yang telah ia lakukan terhadap perusahaan karena perusahaan tidak pernah menunjukkan rasa terima kasih dan mengakui kerja

keras karyawan. Karyawan akan mengalami penurunan motivasi karena tidak tahu apakah yang ia lakukan adalah hal yang benar atau salah.

4. Persyaratan pekerjaan yang sulit dipenuhi  
Karyawan yang tidak mampu untuk memenuhi atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu, entah itu karena memang pekerjaan yang overload atau tenggang waktu yang diberikan hanya sebentar, hal ini mendorong mereka stres dan cepat lelah.
5. Rekan kerja atau manajer yang beracun  
Salah satu hal yang paling memicu munculnya burnout adalah buruknya budaya perusahaan yang disebabkan oleh orang – orang di sana yang tidak bisa mengontrol emosi dan suka melempar masalahnya kepada orang lain.
6. Tidak ada atau tidak cukupnya imbalan  
Setiap karyawan berhak atas imbalan yang pantas atas kerja keras yang telah mereka kerahkan demi menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, pemberian penghargaan yang setimpal dengan kerja keras mereka akan meningkatkan loyalitas, motivasi dan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
7. Pekerjaan yang tidak sesuai di tempat kerja  
Pekerjaan yang tidak sesuai akan menyebabkan seseorang merasa lelah, tidak puas dan berpikir bahwa mereka gagal dimana hal ini mendorong mereka untuk menghadapi kondisi stres berkelanjutan.
8. Merasa terisolasi  
Putusnya hubungan antar karyawan dan menyebabkan satu orang merasa terisolasi akan mengarah pada depresi dan kelelahan. Perlu adanya kerja sama tim yang baik di dalam satu organisasi supaya komunikasi satu sama lain tetap berjalan.

#### **2.1.4.3 Indikator *Burnout***

Terdapat 4 (empat) indikator dari *burnout* menurut Hasibuan (2020:52), yaitu:

1. Kelelahan fisik  
yaitu keadaan dimana energi seseorang tidak mencukup karena merasa lelah berkepanjangan dan mengalami ketidaknyamanan fisik, seperti sakit kepala, mual, insomnia, dan perubahan nafsu makan sehingga hal ini menyebabkan berkurangnya semangat bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya
2. Kelelahan emosional  
yaitu suatu keadaan kondisi burnout yang ditandai berkurangnya emosi dan perhatian, kepercayaan, minat dan antusiasme. Biasanya, orang yang pernah mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya hampa, lelah dan tidak sanggup meneruskan pekerjaannya lagi.
3. Kelelahan mental  
yaitu hasil dari melakukan tugas – tugas dengan tingkat kesulitan tinggi yang melibatkan pemrosesan informasi dan / atau durasi yang berlarut – larut.

4. Rendahnya penghargaan diri  
yaitu oleh kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Sara (2020) dengan judul Pengaruh *Burnout* kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Kampar. Hasil penelitian menjelaskan variabel *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Kampar.

Apriana (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja Dan Burnout memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang).

Penelitian Warda (2023) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera. Hasil penelitian menjelaskan Beban Kerja dan *Burnout* memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera.

Penelitian Kabdiyono (2024) dengan judul Kepemimpinan, Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian menjelaskan Kepemimpinan, Beban Kerja dan *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang.

Penelitian Febrian (2024) dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI. Hasil penelitian ini adalah Rekrutmen, Beban Kerja dan *Burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI.

Ringkasan hasil penelitian sebelumnya serta perbedaan dan persamaan dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Sebelumnya**

| No | Judul/Peneiti/Tahun                                                                                                                                                                                             | Metode penelitian/                        | Hasil                                                                                                                                                                                                            | Persamaan                                                                        | Perbedaan                                             |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1. | Pengaruh <i>Burnout</i> kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Kampar Sara / 2020                                                                                       | Kuantitatif/<br>Analisis regresi berganda | <i>Burnout</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Kampar                                                                     | - Variabel dependent: kinerja karyawan<br>- Variabel independent: <i>Burnout</i> | - Lokasi dan objek penelitian<br>- Sampel penelitian. |
| 2. | Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). Apriana / 2021 | Kuantitatif/<br>Analisis regresi berganda | Beban Kerja Dan Burnout memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang) | - Variabel dependent: kinerja karyawan<br>- Variabel independent: <i>Burnout</i> | - Lokasi dan objek penelitian<br>- Sampel penelitian. |

|   |                                                                                                                                       |                                                  |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                        |                                                                                                               |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Pengaruh Beban Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera. Warda / 2023                                 | Kuantitatif/<br>Analisis regresi berganda        | Beban Kerja dan <i>Burnout</i> memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera.                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel dependent: kinerja karyawan</li> <li>- Variabel independent: <i>Burnout</i> dan beban kerja</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi dan objek penelitian</li> <li>- Sampel penelitian.</li> </ul> |
| 4 | Kepemimpinan, Beban Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. Kabdiyono / 2024    | Kuantitatif/<br>Analisis regresi linier berganda | Kepemimpinan, Beban Kerja dan <i>Burnout</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel dependent: kinerja karyawan</li> <li>- Variabel independent: Kepemimpinan, beban kerja dan <i>Burnout</i></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi dan objek penelitian</li> <li>- Sampel penelitian.</li> </ul> |
| 5 | Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI Febrian / 2024 | Kuantitatif/<br>Analisis regresi linier          | Rekrutmen, Beban Kerja dan <i>Burnout</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel dependent: kinerja karyawan</li> <li>- Variabel independent: Rekrutmen, beban kerja dan <i>Burnout</i></li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi dan objek penelitian</li> <li>- Sampel penelitian.</li> </ul> |

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan tim atau seluruh elemen organisasi agar bekerja sama secara produktif guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan (Syahputra et al., 2023) (Syamsuarni et al., 2023). Selain itu, kepemimpinan juga mencakup kemampuan seseorang

untuk mempengaruhi orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui komunikasi dengan tujuan agar orang tersebut mengikuti atau mendukung kehendak pemimpin (Widhiantara et al., 2023). Kesimpulan dari definisi kepemimpinan berdasarkan pendapat dari beberapa sumber yang disebutkan adalah: bahwa kepemimpinan melibatkan keterampilan dalam mengarahkan dan memotivasi orang lain, baik dalam konteks kelompok atau organisasi, untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahan atau anggota tim dengan cara yang efektif melalui komunikasi yang baik dan memberikan arahan yang jelas. Kepemimpinan yang efektif juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Menurut Firmansyah & Maria (2022), dimensi dan indikator dari kepemimpinan adalah kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional.

### **2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja adalah tugas, tanggung jawab, atau uraian pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Sugiyarti & Danarwati, 2021). Beban kerja mencakup kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu (Apriana et al., 2021). Selain itu, beban kerja juga dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu (Setiawan et al., 2022). Kesimpulan dari definisi beban kerja berdasarkan pendapat dari beberapa sumber yang disebutkan adalah: bahwa beban kerja mengacu pada tugas, tanggung jawab, atau pekerjaan yang diamanahkan kepada seorang karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja dapat bervariasi tergantung pada posisi, jabatan, dan tuntutan pekerjaan yang harus

dipenuhi oleh seorang karyawan. Penting bagi seorang karyawan dan organisasi untuk memahami beban kerja dengan baik untuk mengelola waktu dan sumber daya secara efisien guna mencapai hasil kerja yang optimal. Jika beban kerja tidak diatur dengan baik, dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan serta efisiensi dan produktivitas keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang tepat menjadi penting dalam konteks produktivitas dan kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Menurut (Apriana et al., 2021) dalam (Setiawan et al., 2022), dimensi dan indikator beban kerja adalah kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai, standar pekerjaan, konflik peran, sarana dan penggunaan waktu kerja.

### **2.3.3 Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan**

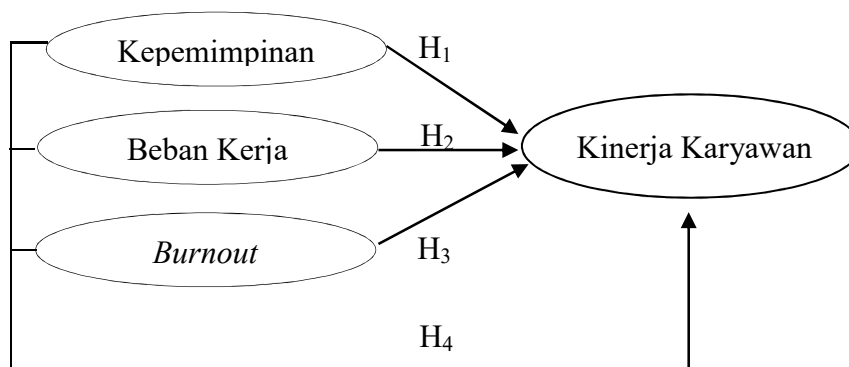
Burnout adalah perubahan sikap dan perilaku secara psikologis yang bermanifestasi sebagai penarikan diri dari pekerjaan, ketidakberdayaan, keputusan, terjebak dalam kesedihan mendalam yang berujung pada perasaan lelah dan tidak berdaya yang terus-menerus, perasaan menganggur, bersikap kasar kepada orang lain, dan ketidakpedulian terhadap lingkungan (Mu'arif & Setiawati, 2021). Burnout merupakan gejala kelelahan yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan dan sering dialami oleh individu yang bekerja dalam situasi di mana mereka harus melayani kebutuhan orang banyak, sehingga menyebabkan kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan hasrat untuk menarik diri dari pekerjaan (Billah & Wahyuati, 2022) (Ananta & Suryawirawan, 2023). Kesimpulan dari definisi burnout berdasarkan pendapat dari beberapa sumber yang disebutkan adalah: burnout adalah kondisi psikologis yang dialami oleh individu akibat tekanan dan tuntutan yang tinggi dari pekerjaan, terutama dalam situasi di mana mereka harus melayani kebutuhan banyak orang. Gejala burnout

meliputi kelelahan kronis, perasaan tidak berdaya, keputusasaan, dan penarikan diri dari pekerjaan. Hal ini dapat mengakibatkan perubahan perilaku dan sikap, seperti bersikap kasar kepada orang lain dan ketidakpedulian terhadap lingkungan sekitar. Burnout dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja individu, serta berdampak negatif pada hubungan kerja dan produktivitas keseluruhan organisasi. Penting bagi individu dan organisasi untuk mengenali tanda-tanda burnout dan mengambil langkah-langkah untuk mencegahnya. Pendekatan seperti manajemen stres, keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan sosial dapat membantu mengurangi risiko terjadinya burnout. Selain itu, memastikan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, serta memberikan dukungan psikologis kepada karyawan, juga merupakan faktor penting dalam mencegah dan mengatasi burnout di tempat kerja. Menurut Yulfanani & Roziana (2022), dimensi dan indikator burnout adalah kelelahan, depersonalisasi/sikap sinis dan penurunan prestasi.

Dengan demikian dikembangkan kerangka konseptual yaitu:

Gambar 2.2.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Kabdiyono (2024) dan dikembangkan oleh Peneliti

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan landasan teoritis maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

H<sub>2</sub>: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

H<sub>3</sub>: *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

H<sub>4</sub>: Kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada lokasi PT. Matahari Departement Store Banda Aceh. Objek penelitian adalah mengenai kepemimpinan, beban kerja, dan *burnout* serta kinerja karyawan.

##### **3.1.2 Jenis Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk salah satu jenis penelitian kuantitatif. Dua variabel atau lebih dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas berupa kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* sementara variabel terikat berupa kinerja karyawan.

##### **3.1.3 Horizon Waktu**

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah *cross-sectional*. Studi *cross-sectional* menurut Sekaran dan Roger (2020:177-178) adalah sebuah studi dapat dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan.

### 3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk kepada kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada karyawan secara individu.

## 3.2 Populasi dan Penarikan Sampel

### 3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2020: 75) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh yang berjumlah 214 orang. Berikut rincian jumlah karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

**Tabel 3.1**  
**Populasi Penelitian**

| No           | Keterangan       | Jumlah    |
|--------------|------------------|-----------|
| 1            | Manager          | 1         |
| 2            | Asisten Manager  | 1         |
| 3            | SPV              | 7         |
| 4            | HRD              | 1         |
| 5            | Kasir            | 18        |
| 6            | Pramuniaga       | 10        |
| 7            | SPG / SPB        | 22        |
| 8            | Ekspedisi        | 2         |
| 9            | Cleaning Service | 3         |
| 10           | Teknisi          | 2         |
| 11           | Security         | 1         |
| <b>Total</b> |                  | <b>68</b> |

Sumber : PT. Matahari Departement Store Banda Aceh, 2025

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya (Arikunto, 2020). Karena jumlah populasinya lebih besar dari 100 orang, maka peneliti menggunakan rumus Slovin dengan nilai persentase toleran yang di tetapkan sebesar 10% (Sugiyono, 2020: 137) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N =Populasi

n =Sampel

e =Persentase toleransi

Berdasarkan jumlah populasi dengan menggunakan rumus slovin sebesar 10% maka jumlah sampel yang di ambil sebesar:

$$n = \frac{214}{1 + (0,1)^2}$$

$$n = \frac{214}{1 + 214 (0,01)}$$

$$n = \frac{214}{3,14}$$

$n = 68,1$  dibulatkan menjadi 68 responden

Berdasarkan hasil dari rumus slovin di atas, maka sampel yang di ambil adalah sebanyak 68 responden dengan pengambilan sampel secara acak atau random sampling.

### 3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, yaitu dari konsumen individu atau perorangan (Sekaran dan Roger, 2020:75). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah instrumen atau dokumen pengumpulan data yang berisi sejumlah pernyataan yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang dapat dianalisis. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, kepemimpinan, beban kerja *burnout* serta pernyataan mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

Kuesioner yang di berisi tanggapan responden konversikan ke bentuk data kuantitatif melalui skala likert. Peringkat skala likert memiliki interval antara 1-5. Interval skala likert dapat dilihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Skala Pengukuran**

| No | Pilihan Jawban      | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1  | Sangat tidak setuju | 1    |
| 2  | Tidak setuju        | 2    |
| 3  | Kurang setuju       | 3    |
| 4  | setuju              | 4    |
| 5  | Sangat setuju       | 5    |

### 3.4 Peralatan Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26,0 dengan formulasi regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

|                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| Y                                | = Kinerja karyawan  |
| X <sub>1</sub>                   | = Kepemimpinan      |
| X <sub>2</sub>                   | = Beban Kerja       |
| X <sub>3</sub>                   | = Kepribadian       |
| X <sub>4</sub>                   | = <i>Burnout</i>    |
| b <sub>1</sub> ...b <sub>4</sub> | = Parameter Regresi |
| a                                | = <i>Intercept</i>  |
| e                                | = <i>Error Term</i> |

### 3.5. Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan sebanyak 5(lima) variabel yang terdiri dari 4 (empat) variable bebas (*independent variable*) dan satu variable terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), serta faktor *burnout* (X<sub>3</sub>). Sementara variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Karakteristik variable yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.3.

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel**

| No              | Variabel    | Definisi                                                                                                              | Indikator                                                                                                                                                                      | Skala | Item<br>Pertanyaan |
|-----------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------|
| <b>Dependen</b> |             |                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                |       |                    |
|                 | Kinerja (Y) | Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan | 1. Kuantitas hasil kerja<br>2. Kualitas hasil kerja<br>3. Efisiensi<br>4. Disiplin kerja<br>5. Inisiatif<br>6. Ketelitian<br>7. Kepemimpinan<br>8. Kejujuran<br>9. Kreativitas | 1-5   | 1-9                |

|                   |                                  |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                           |     |     |
|-------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
|                   |                                  |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                           |     |     |
| <b>Independen</b> |                                  |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                           |     |     |
| 1                 | Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )   | Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang direncanakan                      | 1. Kemampuan Analitis<br>2. Keterampilan Berkomunikasi Dalam memberikan perintah<br>3. Keberanian<br>4. Kemampuan Mendengar<br>5. Ketegasan Dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak tentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin | 1-5 | 1-5 |
| 2                 | Beban Kerja (X <sub>2</sub> )    | Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu | 1. Target yang harus dicapai<br>2. Kondisi pekerjaan<br>3. Penggunaan waktu<br>4. Standar pekerjaan                                                                                                                                       | 1-5 | 1-4 |
| 3                 | <i>Burnout</i> (X <sub>3</sub> ) | Bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres yang kronik, dialami dari hari ke hari, serta ditandai           | 1. Kelelahan fisik<br>2. Kelelahan emosional<br>3. Kelelahan mental<br>4. Rendahnya penghargaan diri                                                                                                                                      | 1-5 | 1-4 |

|  |  |                                              |  |  |  |
|--|--|----------------------------------------------|--|--|--|
|  |  | dengan kelelahan fisik, mental dan emosional |  |  |  |
|--|--|----------------------------------------------|--|--|--|

Sumber : Data diolah (2025)

### 3.6 Pengujian Data

#### 3.6.1 Pengujian Validitas dan Reabilitas

##### 1) Pengujian Validitas

Uji instrumen validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Priyatno, 2020: 18). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument 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 (Sugiyono, 2020:110). Pengujian validitas terhadap kuesioner dengan menggunakan *korelasi pearson's product moment* dengan bantuan SPSS *for windows*.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations* dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom (df)=n-k*, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2020: 45 ).

## 2) Reliabilitas

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi responden yang terpilih. Untuk melihat keandalan kuesioner tersebut, maka akan ditentukan terlebih dahulu nilai reliabilitas dan validitasnya. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan menjamin pengukuran yang konsisten dalam lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument (Sekaran dan Roger, 2020:40).

Konsep dasar reliabilitas adalah konsistensi, yaitu untuk melihat bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan. Jenis analisis reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha*. Pengukuran yang memiliki reliability tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas adalah istilah yang di pakai untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Ovan dan Saputra, 2020:4). Menurut Aditya, *et al.*, (2022: 78) suatu hasil uji variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai di atas 0,6.

### 3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dilakukan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada.

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan atau mensyaratkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. (Ghozali, 2020:160). Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid

untuk jumlah sampel kecil. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode lain yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2020:105).

## 2) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2020:105).

Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. (Karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  (Ghozali, 2020:105).

### 3) Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) (Ghozali, 2020:139).

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, antara lain: Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2020:105).

### 3.7. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh  $X_1$  terhadap Y, pengaruh  $X_2$  terhadap Y dan pengaruh  $X_3$ . Dengan kriteria pengujian :

Jika  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$

Jika  $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ , maka menolak  $H_a$  dan menerima  $H_o$ .

Ho<sub>1</sub> : Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

Ha<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

Ho<sub>2</sub> : Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

Ha<sub>2</sub> : Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

Ho<sub>3</sub> : *Burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

Ha<sub>3</sub> : *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

Pengujian hipotesis dilakukan secara universal dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convidend interval*) 95% dengan kriteria pengambilan keputusan :

## 2) Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan X<sub>4</sub>) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka menolak Ha dan menerima Ho

Ho : Kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

Ha : Kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Banda Aceh.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum PT. Matahari Departement Store**

PT. Matahari Departemen Store Tbk, atau yang dikenal dengan Matahari, adalah platform ritel terbesar di Indonesia. Lebih dari 140 gerai hampir 80 kota di tanah air, serta secara online melalui Matahari.com. Selama lebih dari 60 tahun, Matahari menyediakan produk pakaian, kecantikan dan sepatu yang berkualitas, *fashionable* dan terjangkau bagi kalangan menengah Indonesia yang semakin meningkat. Alamat Kantor pusat PT. Matahari Departemen Store berada di Jl. Boulevard Palem Raya No. 7, Lippo Village, Tangerang, Banten. Pemilik PT. Matahari Departemen Store yaitu seorang pria perantauan dari Makassar, Hari Darmawan (1940-2018). Pada tahun 1972, dengan modal pinjaman bank, Hari membeli sebuah toko bernama "De Zon" dalam bahasa Belanda artinya matahari, yang merupakan salah satu toko serba ada terbesar di Pasar Baru. ia memberikan makna bagi nama Matahari: bahwa Matahari harus menjadi kebanggaan Indonesia. Matahari pada era 1980-an membuka banyak gerai di berbagai kota dan daerah menyesuaikan pertumbuhan ekonomi saat itu, menjadikan Matahari sebagai perusahaan ritel No. 1 di Indonesia. Matahari kemudian juga dikenal sebagai pelopor toko serba ada di Indonesia, dengan menjual aneka produk dalam satu atap (terutama fashion), seperti pakaian, sepatu, tas, aksesoris, dll yang dipajang selengkap mungkin.

Per tahun 2025, Matahari mengelola lebih dari 140 gerai di Indonesia. Mereka hadir di 30 dari 38 provinsi di Indonesia; lokasi di mana Matahari tidak beroperasi adalah Kalimantan Utara, Kepulauan Bangka Belitung, Maluku Utara, Papua Barat, Papua Barat Daya, Papua Pegunungan, Papua Selatan, dan Papua Tengah. Selain itu, Matahari memiliki saluran penjualan berkonsep bazar yang keberadaannya dinamis dan digunakan sebagai upaya perluasan jangkauan dari gerai permanennya.

#### **4.1.2 Karakteristik Responden**

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yang disampaikan secara langsung oleh peneliti kepada para responden dalam hal ini yaitu Karyawan PT. Matahari Departement Store Banda Aceh dengan jumlah 68 orang. Peneliti mengambil kembali kuesioner untuk selanjutnya ditabulasikan dan diolah menggunakan program SPSS versi 30.0.

Dari jumlah kuesioner yang diedarkan kepada responden sebanyak 68 kuesioner, semuanya telah dikembalikan dengan tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%, seluruh kuesioner yang disebarkan telah terkumpul kembali, sehingga sampel akhir penelitian berjumlah 68 ( $n=68$ ). Karakteristik responden seperti terlihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

| <b>No</b>     | <b>Uraian</b>                                                                                                                                                                                | <b>Frekuensi</b>    | <b>Persentase</b>          |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------|
| 1.            | Jenis kelamin <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laki-laki</li> <li>• Perempuan</li> </ul>                                                                                             | 24<br>44            | 35,3<br>64,7               |
| 2.            | Usia <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 – 25 Tahun</li> <li>• 26 – 30 Tahun</li> <li>• 31 – 35 Tahun</li> <li>• &gt; 35 Tahun</li> </ul>                                            | 28<br>27<br>13<br>- | 41,2<br>39,7<br>19,11<br>- |
| 3.            | Pendidikan Terakhir <ul style="list-style-type: none"> <li>• SLTA Sederajat</li> <li>• Diploma</li> <li>• Sarjana</li> <li>• Pascasarjana</li> </ul>                                         | 33<br>16<br>19<br>- | 48,5<br>23,5<br>27,9<br>-  |
| 4.            | Masa Kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 – 5 tahun</li> <li>• 6 – 10 tahun</li> <li>• 11 – 15 tahun</li> <li>• &gt; 15 tahun</li> </ul>                                         | 57<br>11<br>-<br>-  | 83,8<br>16,2<br>-<br>-     |
| 5.            | Gaji Perbulan <ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt; Rp. 2.000.000</li> <li>• Rp. 2.000.000 – 3.000.000</li> <li>• Rp. 3.000.000 – 4.000.000</li> <li>• &gt; Rp. 4.000.000</li> </ul> | 4<br>47<br>17<br>-  | 5,9<br>69,1<br>25<br>-     |
| <b>Jumlah</b> |                                                                                                                                                                                              | <b>68</b>           | <b>100%</b>                |

Berdasarkan Tabel 4.1, maka dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin wanita lebih mendominasi karyawan pada di PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh yaitu sebanyak 64,7% atau 44 orang dan hanya 35,3% atau 24 orang berjenis kelamin laki-laki. Rata-rata pegawai PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh berusia 20 – 25 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 41,2%. Dan 33 orang

(48,5%) dengan latar belakang pendidikan SMA Sederajat,. Jika dilihat dari masa kerjanya, rata-rata karyawan PT. Matahari Departement Store dengan masa kerja 1 – 5 tahun dan pendapatan perbulan rata-rata sebesar Rp.2.000.000 – 3.000.000,-.

## 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

### 4.2.1 Kepemimpinan

Variabel ini dijabarkan dalam 5 (lima) pernyataan, hal ini terlihat seperti pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Kepemimpinan**

| N<br>O | Variabel                                                                                                                | STS |   | TS |     | KS |      | S  |      | SS |      | Mean  |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---|----|-----|----|------|----|------|----|------|-------|
|        |                                                                                                                         | Fr  | % | Fr | %   | Fr | %    | Fr | %    | Fr | %    |       |
| 1      | 2                                                                                                                       | 3   |   |    |     |    |      |    |      |    |      | 4     |
| 1      | Pimpinan selalu bisa menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap                                | 0   | 0 | 1  | 1,5 | 13 | 19,1 | 34 | 50,0 | 20 | 29,4 | 4,074 |
| 2      | Dalam memberikan tugas, pimpinan selalu menggunakan kata-kata yang baik dan selalu berkomunikasi baik dengan pegawainya | 0   | 0 | 0  | 0   | 0  | 0    | 53 | 77,9 | 15 | 22,1 | 4,221 |
| 3      | Pimpinan selalu berusaha memberikan semangat kepada karyawan pencapaian tugas dan pekerjaan                             | 0   | 0 | 0  | 0   | 0  | 0    | 61 | 89,7 | 7  | 10,3 | 4,103 |
| 4      | Pimpinan selalu mendengar setiap masukan yang diberikan para pegawai                                                    | 0   | 0 | 1  | 1,5 | 1  | 1,5  | 44 | 64,7 | 22 | 32,4 | 4,279 |

| N<br>O | Variabel                                                           | STS |   | TS |     | KS |      | S  |      | SS |      | Mean  |
|--------|--------------------------------------------------------------------|-----|---|----|-----|----|------|----|------|----|------|-------|
|        |                                                                    | Fr  | % | Fr | %   | Fr | %    | Fr | %    | Fr | %    |       |
| 1      | 2                                                                  | 3   |   |    |     |    |      |    |      |    |      | 4     |
| 5      | Pimpinan<br>bijaksana<br>mengambil<br>keputusan<br>selalu<br>dalam | 0   | 0 | 2  | 2,9 | 15 | 22,1 | 32 | 47,1 | 19 | 27,9 | 4,000 |
| Rerata |                                                                    |     |   |    |     |    |      |    |      |    |      | 4.135 |

Berdasarkan Tabel 4.2, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan diperoleh nilai rerata sebesar 4,135 yang bermakna bahwa responden dalam penelitian ini menyatakan setuju dengan semua pernyataan dalam variabel kepemimpinan.

### 4.2.2 Beban Kerja

Variabel ini dijabarkan dalam 4 (empat) pernyataan, terlihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Beban kerja**

| N<br>O        | Variabel                                                                   | STS |   | TS |     | KS |      | S  |      | SS |      | Mean  |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------|-----|---|----|-----|----|------|----|------|----|------|-------|
|               |                                                                            | Fr  | % | Fr | %   | Fr | %    | Fr | %    | Fr | %    |       |
| 1             | 2                                                                          | 3   |   |    |     |    |      |    |      |    |      | 4     |
| 1             | Target yang harus di capai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi         | 0   | 0 | 1  | 1,5 | 1  | 1,5  | 44 | 64,7 | 22 | 32,4 | 4,279 |
| 2             | Karyawan sering mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan | 0   | 0 | 1  | 1,5 | 16 | 23,5 | 18 | 26,5 | 33 | 48,5 | 4,221 |
| 3             | Karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan berpacu dengan waktu             | 0   | 0 | 1  | 1,5 | 16 | 23,5 | 18 | 26,5 | 33 | 48,5 | 4,221 |
| 4             | Atasan memberikan wewenang sesuai dengan tanggung jawab                    | 0   | 0 | 0  | 0   | 0  | 0    | 24 | 35,3 | 44 | 64,7 | 4,647 |
| <b>Rerata</b> |                                                                            |     |   |    |     |    |      |    |      |    |      | 4,342 |

Berdasarkan Tabel 4.3, maka dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.342 yang bermakna bahwa responden dalam penelitian ini menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada variabel beban kerja.

#### 4.2.3 *Burnout*

Variabel ini dijabarkan dalam 4 (empat) pernyataan, terlihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
***Burnout***

| N<br>O | Variabel                                                                                                                                                                                                                 | STS |     | TS |     | KS |      | S  |      | SS |      | Mean  |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|-------|
|        |                                                                                                                                                                                                                          | Fr  | %   | Fr | %   | Fr | %    | Fr | %    | Fr | %    |       |
| 1      | 2                                                                                                                                                                                                                        | 3   |     |    |     |    |      |    |      |    |      | 4     |
| 1      | Sebagai karyawan saya sering merasa lelah berkepanjangan dan mengalami ketidaknyamanan fisik, seperti sakit kepala, mual, insomnia, dan perubahan nafsu makan sehingga hal ini menyebabkan berkurangnya semangat bekerja | 1   | 1,5 | 0  | 0   | 15 | 22,1 | 46 | 67,6 | 6  | 8,8  | 3,824 |
| 2      | Sebagai karyawan saya sering merasa emosi dan berkurangnya perhatian, kepercayaan, minat dan antusiasme sehingga tidak sanggup meneruskan pekerjaan lagi                                                                 | 1   | 1,5 | 0  | 0   | 15 | 22,1 | 37 | 54,4 | 15 | 22,1 | 3,956 |
| 3      | Saya merasa kelelahan mental karena melakukan tugas – tugas dengan tingkat kesulitan                                                                                                                                     | 0   | 0   | 1  | 1,5 | 1  | 1,5  | 44 | 64,7 | 22 | 32,4 | 4,279 |

| N<br>O        | Variabel                                                                                      | STS |   | TS |   | KS |   | S  |      | SS |      | Mean  |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---|----|---|----|---|----|------|----|------|-------|
|               |                                                                                               | Fr  | % | Fr | % | Fr | % | Fr | %    | Fr | %    |       |
| 1             | 2                                                                                             | 3   |   |    |   |    |   |    |      |    |      | 4     |
|               | tinggi yang melibatkan pemrosesan informasi dan / atau durasi yang berlarut – larut           |     |   |    |   |    |   |    |      |    |      |       |
| 4             | Prestasi saya sebagai karyawan rendah, karena saya kurang termotivasi dan kurang percaya diri | 0   | 0 | 0  | 0 | 0  | 0 | 24 | 35,3 | 44 | 64,7 | 4,647 |
| <b>Rerata</b> |                                                                                               |     |   |    |   |    |   |    |      |    |      | 4.176 |

Berdasarkan Tabel 4.4, maka dapat dijelaskan bahwa variabel *burnout* diperoleh nilai rerata sebesar 4.176 yang bermakna bahwa responden dalam penelitian ini menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada variabel *burnout*.

#### 4.2.4 Kinerja Karyawan

Variabel ini dijabarkan dalam 9 (sembilan) pernyataan, terlihat pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Kinerja Karyawan**

| N<br>O | Variabel                                                                                   | STS |     | TS |     | KS |      | S  |      | SS |      | Mean  |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|-------|
|        |                                                                                            | Fr  | %   | Fr | %   | Fr | %    | Fr | %    | Fr | %    |       |
| 1      | 2                                                                                          | 3   |     |    |     |    |      |    |      |    |      | 4     |
| 1      | Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan                      | 1   | 1,5 | 3  | 4,4 | 14 | 20,6 | 45 | 66,2 | 5  | 7,4  | 3,735 |
| 2      | Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini      | 0   | 0   | 0  | 0   | 0  | 0    | 49 | 72,1 | 19 | 27,9 | 4,279 |
| 3      | Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan | 0   | 0   | 3  | 4,4 | 17 | 25,0 | 32 | 47,1 | 16 | 23,5 | 3,897 |
| 4      | Semua karyawan patuh atas peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan                  | 0   | 0   | 0  | 0   | 0  | 0    | 24 | 35,3 | 44 | 64,7 | 4,647 |
| 5      | Karyawan dapat menyelesaikan kendala dilingkungan kerja                                    | 0   | 0   | 0  | 0   | 0  | 0    | 24 | 35,3 | 44 | 64,7 | 4,647 |
| 6      | Semua tugas yang diberikan dapat saya kerjakan                                             | 0   | 0   | 1  | 1,5 | 1  | 1,5  | 44 | 64,7 | 22 | 32,4 | 4,279 |
| 7      | Pimpinan selalu memberikan arahan kepada karyawan untuk pencapaian kerja yang lebih baik   | 0   | 0   | 0  | 0   | 0  | 0    | 24 | 35,3 | 44 | 64,7 | 4,647 |
| 8      | Sebagai seorang karyawan, saya selalu menanamkan sifat kejujuran didalam diri              | 0   | 0   | 0  | 0   | 0  | 0    | 24 | 35,3 | 44 | 64,7 | 4,647 |

| N<br>O        | Variabel                                                              | STS |   | TS |   | KS |      | S  |      | SS |      | Mean  |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------|-----|---|----|---|----|------|----|------|----|------|-------|
|               |                                                                       | Fr  | % | Fr | % | Fr | %    | Fr | %    | Fr | %    |       |
| 1             | 2                                                                     | 3   |   |    |   |    |      |    |      |    |      | 4     |
| 9             | Karyawan dapat diandalkan dalam penyelesaian masalah dalam perusahaan | 0   | 0 | 0  | 0 | 13 | 17,6 | 19 | 27,9 | 37 | 54,4 | 4,368 |
| <b>Rerata</b> |                                                                       |     |   |    |   |    |      |    |      |    |      | 4.350 |

Berdasarkan Tabel 4.5, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4.350 yang bermakna bahwa responden dalam penelitian ini menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada variabel kinerja.

### 4.3 Hasil Pengujian Data

#### 4.3.1 Pengujian Instrumen

##### a. Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Person Product Movement Coeficient of Corelation* dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Untuk penjelasan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.6 bahwa hasil pengujian nilai kritis untuk mengukur kedua variabel dalam penelitian ini adalah 0,244. Maka item pertanyaan dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi diatas nilai kritis korelasi *product moment*. Seperti terlihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Validitas**

| No | Pernyataan | Variabel       | Koefisien Korelasi | Nilai Kritis 5% (df = N-3) | Keterangan |
|----|------------|----------------|--------------------|----------------------------|------------|
| 1  | A1         | X <sub>1</sub> | 0,742              | 0,244                      | Valid      |
| 2  | A2         |                | 0,604              | 0,244                      | Valid      |
| 3  | A3         |                | 0,250              | 0,244                      | Valid      |
| 4  | A4         |                | 0,748              | 0,244                      | Valid      |
| 5  | A5         |                | 0,885              | 0,244                      | Valid      |
| 6  | B1         | X <sub>2</sub> | 0,458              | 0,244                      | Valid      |
| 7  | B2         |                | 0,927              | 0,244                      | Valid      |
| 8  | B3         |                | 0,927              | 0,244                      | Valid      |
| 9  | B4         |                | 0,667              | 0,244                      | Valid      |
| 10 | C1         | X <sub>3</sub> | 0,771              | 0,244                      | Valid      |
| 11 | C2         |                | 0,895              | 0,244                      | Valid      |
| 12 | C3         |                | 0,577              | 0,244                      | Valid      |
| 13 | C4         |                | 0,512              | 0,244                      | Valid      |
| 14 | D1         | Y              | 0,598              | 0,244                      | Valid      |
| 15 | D2         |                | 0,600              | 0,244                      | Valid      |
| 16 | D3         |                | 0,723              | 0,244                      | Valid      |
| 17 | D4         |                | 0,818              | 0,244                      | Valid      |
| 18 | D5         |                | 0,818              | 0,244                      | Valid      |
| 19 | D6         |                | 0,573              | 0,244                      | Valid      |
| 20 | D7         |                | 0,818              | 0,244                      | Valid      |
| 21 | D8         |                | 0,818              | 0,244                      | Valid      |
| 22 | D9         |                | 0,800              | 0,244                      | Valid      |

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%,

maka item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai  $r$ -hitung  $>$  nilai  $r$ -tabel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 responden, jadi nilai  $r$ -tabel nya adalah 0,244, dan semua hasil dari kedua variabel mendapat nilai koefesien korelasi lebih dari 0,244, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

#### **b. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas *cronbach alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 30.0. seperti terlihat pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

| <b>Variabel</b>          | <b>Jumlah Item</b> | <b>Alpha</b> |
|--------------------------|--------------------|--------------|
| Kepemimpinan ( $X_1$ )   | 5                  | 0,700        |
| Beban kerja ( $X_2$ )    | 4                  | 0,760        |
| <i>Burnout</i> ( $X_3$ ) | 4                  | 0,661        |
| Kinerja Karyawan (Y)     | 9                  | 0,874        |

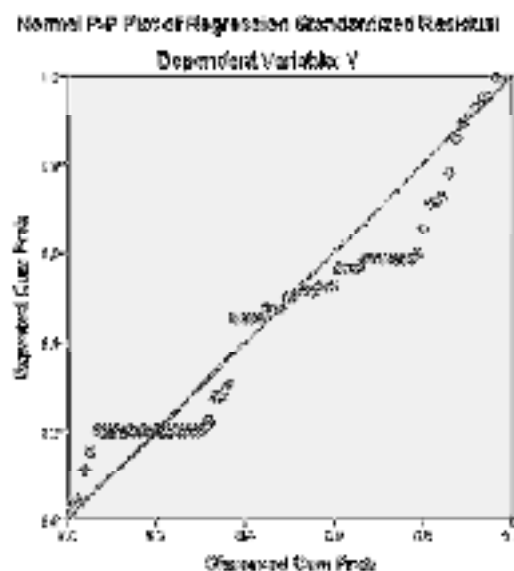
Berdasarkan Tabel 4.7, maka pengujian reliabilitas dengan *cronbach alpha* terhadap 22 pernyataan yang telah dinilai jawabannya, maka dapat dilihat bahwa

alpha untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,700, variabel beban kerja sebesar 0,760, *burnout* nilainya 0,661 dan kinerja memiliki nilai alfa 0,874. karena memiliki nilai  $> 0,6$ , mengacu kepada syarat suatu instrumen dikatakan reliabel memiliki alpha  $> 0,6$ , maka kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel untuk dilakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

### c. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas menggambarkan residul variabel yang terdistribusi normal akan terletak disekitar garis horizontal (tidak terpancar jauh dari garis diagonal). Berdasarkan uji normalitas gambar normal P-P Plot menunjukkan sebaran *standarrized residul* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut. Normal P-P Plot menunjukkan sebaran *standarrized residul* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada Gambar 4.1.

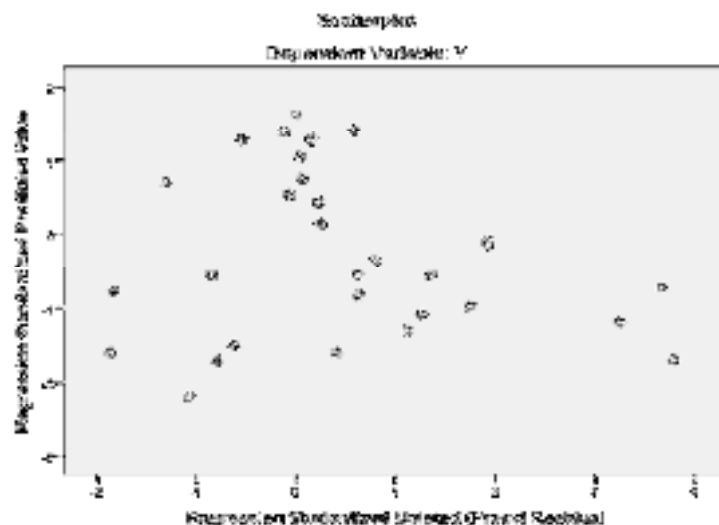


Gambar 4.1. P.Plot

Berdasarkan gambar 4.1 uji normalitas untuk persamaan transparansi, beban kerja dan *burnout* terhadap Kinerja dapat dilihat pada histogram dan *normal probability plot* di atas dapat dilihat bahwa histogram distribusi data dalam bentuk lonceng (*bell shaped*) dan garis *normal probability plot* yang menggambarkan sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian maka data yang diolah mengikuti atau mendekati distribusi normal.

## 2. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 berikut :



**Gambar IV.2**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.3.2 Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh sistem kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja pada PT. Matahari Departement Store, menggunakan regresi linier berganda. Seperti pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 4,126                       | 1.778      |                           | 3.279 | .002 |                         |       |
| X1           | .385                        | .150       | .203                      | 2.571 | .012 | .314                    | 3.181 |
| X2           | .261                        | .122       | .362                      | 5.282 | .000 | .308                    | 3.247 |
| X3           | .447                        | .200       | .206                      | 2.237 | .029 | .230                    | 4.347 |

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi untuk pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh. Persamaannya dapat kita lihat sebagai berikut:

$$Y = 4,126 + 0,385X_1 + 0,261X_2 + 0,447X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 4,126 dapat diartikan bahwa tanpa adanya kepemimpinan beban kerja dan *burnout*, kinerja karyawan telah ada nilai sebesar 4,126.

#### 4.3.3 Koefisien Determinasi

Hasil pengolahan data juga menunjukkan hubungan antara variabel predictor dengan kriteriumnya. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi/koefisien determinasi yang dihasilkan oleh sebuah persamaan regresi yang dapat dilihat pada tabel 4.9.

**Tabel 4.9**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | df1               | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | .936 <sup>a</sup> | .875     | .869              | 1.37718                    | 3                 | 46  | .000          | 2.358         |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi (R) sebesar 0,936 artinya sebesar 93,6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam Faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kepemimpinan, beban kerja dan *burnout*. Sisanya 6,4% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

#### 4.3.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis merupakan jawaban untuk keempat rumusan masalah dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis akan dipaparkan sebagai berikut:

##### 1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

$H_1$  : Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 149,589 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,746, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Artinya kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh

##### 2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

$H_2$  : Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,571 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,997, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh.

$H_3$  : Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,282 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,997, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh

$H_4$  : Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,237 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,997, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Artinya *burnout*

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan, Beban kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 4,126 yang berarti jika variabel kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* dianggap konstan, semakin baik kepemimpinan, beban kerja dan *burnout*, maka kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh akan semakin meningkat. setiap dilakukan peningkatan kepemimpinan Mengenai responden, agar penelitian dapat dikatakan lebih representatif, maka diharapkan dalam penelitian pada PT. Matahari Departement Store., maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan adanya beban kerja dan *burnout* yang baik, bila beban kerja dan *burnout* meningkat, maka kinerja karyawan akan meurun.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kabdiyono (2024) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, beban kerja, dan *burnout* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

##### **4.4.2 Pembahasan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store. PT. Matahari Departement Store**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengenai responden, agar penelitian dapat dikatakan lebih representatif, maka diharapkan dalam penelitian pada

PT. Matahari Departement Store. PT. Matahari Departement Store. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai Koefesien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,385, yang berarti bahwa setiap meningkatnya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh sebesar 38,5%.

Kepemimpinan merupakan suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Dengan Kepemimpinan perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama

#### **4.4.3 Pembahasan Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store. PT. Matahari Departement Store**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa beban kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Mengenai responden, agar penelitian dapat dikatakan lebih representatif, maka diharapkan dalam penelitian pada PT. Matahari Departement Store. PT. Matahari Departement Store. Hal ini dibuktikan dengan hasil Koefesien regresi variabel beban kerja sebesar 0,261, yang berarti bahwa setiap meningkatnya beban kerja maka kinerja karyawan. Mengenai responden, agar penelitian dapat dikatakan lebih representatif, maka diharapkan dalam penelitian pada PT. Matahari Departement Store. PT. Matahari Departement Store akan meningkat pula sebesar 1 satuan.

Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store, dengan adanya beban kerja, Setiap pekerja memiliki tingkat pembebanan yang berbeda sesuai dengan mental dan fisik setiap pekerja. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

#### **4.4.4 Pembahasan Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store. PT. Matahari Departement Store**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengenai responden, agar penelitian dapat dikatakan lebih representatif, maka diharapkan dalam penelitian pada PT. Matahari Departement Store. PT. Matahari Departement Store. Hal ini dibuktikan dengan hasil Koefisien regresi variabel *burnout* sebesar 0,447, yang berarti bahwa setiap meningkatnya kinerja Mengenai responden, agar penelitian dapat dikatakan lebih representatif, maka diharapkan dalam penelitian pada PT. Matahari Departement

Store. PT. Matahari Departement Store sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 44,7%.

Variabel *burnout* berpengaruh terhadap kinerja PT. Matahari Departement Store, dengan adanya *burnout*, maka untuk mencapai tujuan program dan menghindari terjadinya kecurangan dalam kinerja.

Seseorang yang mengalami *burnout* ditandai dengan stres, berkurangnya efisiensi, menurunnya motivasi, serta munculnya sikap dan perilaku disfungsional di tempat kerja sehingga karyawan merasa dibebankan kerja yang terlalu banyak. Jika hal ini berlangsung secara berkepanjangan dan lama, maka karyawan akan mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional dan berefek pada ketidakefektifan dan berkurangnya produktivitas dalam mengerjakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sara (2020) dengan hasil penelitian *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Kampar.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh.
2. Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh
3. Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh
4. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Banda Aceh

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Kepada pihak PT. Matahari Departement Store sebaiknya terus memperhatikan faktor kepemimpinan, beban kerja dan *burnout*. Melihat hasil penelitian bahwa kepemimpinan, beban kerja dan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Kepada karyawan PT. Matahari Departement Store, agar lebih semangat lagi dalam meningkatkan kinerja

3. Mengenai responden, agar penelitian dapat dikatakan lebih representatif, maka diharapkan dalam penelitian selanjutnya, kapasitas nya lebih luas tidak hanya pada PT. Matahari Departement Store.
4. Kepada penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lainnya, sehingga penelitian dapat lebih meyakinkan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. Balen, Penerbit Kampus.
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang ). 01(01), 1–19
- Arifien, M.S. (2021). *Kepemimpinan Syariah*. Surabaya : CV Jakaa Media Publishing
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Billah, A. S., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Burnout Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Pangan Jaya. *Jrbi*, 2,
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua Alfabeta, Bandung.
- Febrian. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI. *Jurnal Manajemen*.
- Ghozali, Imam (2020), *Statistik Non Parametrik*, Semarang: Universitas Diponogoro
- Hamalik, P. D. (2020). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Kabdiyono. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen*. Vol V. (2)
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi XIV. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Perkasa, D. H., & Affini, D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Perusahaan Otomotif Di Jakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Esa Unggul (JAME)*, 9(1), 61–75.
- Permatasari, L. D., & Hermani, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen. *JIAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 1–9.

- Priyatno, Duwi. (2020). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews*. Yogyakarta
- Rahayu, M., dan Juhara, S. (2020). Analisis Beban Kerja Fisiologis Mahasiswa Saat Praktikum Analisa Perancangan Kerja Dengan Menggunakan Metode 10 Denyut. *Jurnal Pendidikan Dan Aplikasi Industri (UNISTEK)*, 7(1).
- Robbins, Stephen P. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Sara. Septiana. (2020). Pengaruh *Burnout* kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Kampar. *Jurnal Manajemen*. Vol 1. No3
- Sekaran Uma dan Roger Bougie (2020) *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643-652.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2020). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan. Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono., (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Group, Jakarta.
- Warda. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 3.(1)

## KUESIONER

|                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN <i>BURN OUT</i><br/>TERHADAP KINERJA KARYAWAN<br/>PADA PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE BANDA ACEH</b></p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Penelitian Ini Semata-Mata Bersifat Ilmiah Untuk Mendapatkan Data Bagi Penulisan Skripsi Pada Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan saudara/i yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada diri saudara/i sendiri. Berilah tanda ( ✓ ) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/i.

### I. Identitas Responden

1. jenis Kelamin:

☐

Pria

☐

Wanita

2. Umur :

☐

25 – 30 tahun

☐

36 - 40 tahun

☐

31 – 35 tahun

☐

> 40 tahun

3. Pendidikan terakhir :

☐

SLTA Sederajat

☐

Sarjana

☐

Diploma

☐

Pascasarjana

4. Masa Kerja

☐

1 – 5 Tahun

☐

11 - 15 tahun

☐

6 - 10 Tahun

☐

> 15 tahun

**Alternatif Pilihan :**

- (1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- (2) Tidak Setuju (TS)
- (3) Kurang Setuju (KS)
- (4) Setuju (S)
- (5) Sangat Setuju (SS)

**Kinerja (Y)**

| NO | Pernyataan                                                                                 | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan                      |     |    |    |   |    |
| 2  | Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini      |     |    |    |   |    |
| 3  | Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan |     |    |    |   |    |
| 4  | Semua karyawan patuh atas peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan                  |     |    |    |   |    |
| 5  | Karyawan dapat menyelesaikan kendala dilingkungan kerja                                    |     |    |    |   |    |
| 6  | Semua tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan teliti                                  |     |    |    |   |    |
| 7  | Pimpinan selalu memberikan arahan kepada karyawan untuk pencapaian kerja yang lebih baik   |     |    |    |   |    |
| 8  | Sebagai seorang karyawan, saya selalu menanamkan sifat kejujuran didalam dirinya           |     |    |    |   |    |
| 9  | Karyawan dapat diandalkan dalam penyelesaian masalah dalam perusahaan                      |     |    |    |   |    |

**Kepemimpinan (X1)**

| NO | Pernyataan                                                                                                                        | STS | TS | KS | S | SS |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Pimpinan selalu bisa menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap                                          |     |    |    |   |    |
| 2  | Dalam memberikan tugas, pimpinan selalu menggunakan kata-kata yang baik dan selalu bisa berkomunikasi yang baik dengan pegawainya |     |    |    |   |    |
| 3  | Pimpinan selalu berusaha memberikan semangat kepada karyawan pencapaian tugas dan pekerjaan                                       |     |    |    |   |    |
| 4  | Pimpinan selalu mendengar setiap masukan yang diberikan para pegawai                                                              |     |    |    |   |    |
| 5  | Pimpinan selalu bijaksana dalam mengambil keputusan                                                                               |     |    |    |   |    |

**Beban Kerja (X2)**

| NO | Pernyataan                                                                                       | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Target yang harus saya capai sebagai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi                     |     |    |    |   |    |
| 2  | Karyawan sering kali mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan                  |     |    |    |   |    |
| 3  | Karyawan merasa pekerjaan yang harus dikerjakan berpacu dengan waktu (deadline)                  |     |    |    |   |    |
| 4  | Karyawan merasa atasan memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan |     |    |    |   |    |

**Burnout (X3)**

| NO | Pernyataan                                                                                                                                                                                                               | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Sebagai karyawan saya sering merasa lelah berkepanjangan dan mengalami ketidaknyamanan fisik, seperti sakit kepala, mual, insomnia, dan perubahan nafsu makan sehingga hal ini menyebabkan berkurangnya semangat bekerja |     |    |    |   |    |
| 2  | Sebagai karyawan saya sering merasa emosi dan berkurangnya perhatian, kepercayaan, minat dan antusiasme sehingga tidak sanggup meneruskan pekerjaan lagi                                                                 |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya merasa kelelahan mental karena melakukan tugas – tugas dengan tingkat kesulitan tinggi yang melibatkan pemrosesan informasi dan / atau durasi yang berlarut – larut                                                 |     |    |    |   |    |
| 4  | Prestasi saya sebagai karyawan rendah, karena saya kurang termotivasi dan kurang percaya diri                                                                                                                            |     |    |    |   |    |

| NO | KINERJA KARYAWAN (Y) |    |    |     |    |    |    |    |    | KEPEMIMPINAN (X1) |    |    |    |    | BEBAN KERJA (X2) |    |    |    | BURN OUT (X3) |    |    |    |
|----|----------------------|----|----|-----|----|----|----|----|----|-------------------|----|----|----|----|------------------|----|----|----|---------------|----|----|----|
|    | A1                   | A2 | A3 | A4  | A5 | A6 | A7 | A8 | A9 | B1                | B2 | B3 | B4 | B5 | C1               | C2 | C3 | C4 | D1            | D2 | D3 | D4 |
| 1  | 3                    | 4  | 4  | 3   | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3                 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4                | 3  | 3  | 5  | 1             | 1  | 4  | 5  |
| 2  | 4                    | 4  | 4  | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                | 4  | 4  | 4  | 4             | 4  | 4  | 4  |
| 3  | 3                    | 4  | 4  | 3   | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4                | 3  | 3  | 4  | 3             | 3  | 4  | 4  |
| 4  | 5                    | 5  | 5  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                | 5  | 5  | 5  | 5             | 5  | 5  | 5  |
| 5  | 3                    | 5  | 5  | 3   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3                 | 4  | 5  | 5  | 3  | 5                | 3  | 3  | 5  | 5             | 5  | 5  | 5  |
| 6  | 4                    | 4  | 4  | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                | 4  | 4  | 4  | 4             | 4  | 4  | 4  |
| 7  | 4                    | 4  | 4  | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                | 4  | 4  | 4  | 4             | 4  | 4  | 4  |
| 8  | 3                    | 5  | 3  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3                 | 5  | 4  | 5  | 3  | 5                | 3  | 3  | 5  | 3             | 3  | 5  | 5  |
| 9  | 4                    | 4  | 4  | 4   | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                | 5  | 5  | 5  | 4             | 4  | 4  | 5  |
| 10 | 3                    | 4  | 3  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3                 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5                | 5  | 5  | 5  | 3             | 3  | 5  | 5  |
| 11 | 3                    | 4  | 3  | 5   | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3                 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4                | 3  | 3  | 5  | 3             | 3  | 4  | 5  |
| 12 | 4                    | 4  | 4  | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                | 4  | 4  | 4  | 4             | 4  | 4  | 4  |
| 13 | 3                    | 5  | 3  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5                | 3  | 3  | 5  | 3             | 3  | 5  | 5  |
| 14 | 4                    | 4  | 4  | 4   | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                | 3  | 3  | 5  | 4             | 4  | 4  | 5  |
| 15 | 3                    | 4  | 3  | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3                 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4                | 4  | 4  | 4  | 4             | 4  | 4  | 4  |
| 16 | 4                    | 4  | 4  | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                | 4  | 4  | 4  | 4             | 4  | 4  | 4  |
| 17 | 3                    | 5  | 3  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3                 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5                | 3  | 3  | 5  | 3             | 3  | 5  | 5  |
| 18 | 4                    | 4  | 4  | 5   | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                | 5  | 5  | 5  | 4             | 4  | 4  | 5  |
| 19 | 4                    | 4  | 4  | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                | 4  | 4  | 4  | 4             | 4  | 4  | 4  |
| 20 | 4                    | 4  | 4  | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                | 4  | 4  | 4  | 4             | 4  | 4  | 4  |
| 21 | 4                    | 5  | 5  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5                | 5  | 5  | 5  | 4             | 5  | 5  | 5  |
| 22 | 4                    | 5  | 4  | 5   | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5                 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4                | 5  | 5  | 5  | 4             | 5  | 4  | 5  |
| 23 | 3                    | 4  | 3  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3                 | 5  | 4  | 5  | 3  | 5                | 3  | 3  | 5  | 3             | 3  | 5  | 5  |
| 24 | 4                    | 5  | 5  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5                | 5  | 5  | 4  | 5             | 5  | 5  | 5  |
| 25 | 4                    | 4  | 4  | 5   | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                | 5  | 5  | 5  | 4             | 4  | 4  | 5  |
| 26 | 4                    | 4  | 4  | 5   | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                | 5  | 5  | 5  | 4             | 4  | 4  | 5  |
| 27 | 4                    | 4  | 4  | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                | 4  | 4  | 4  | 4             | 4  | 4  | 4  |
| 28 | 3                    | 5  | 3  | 5</ |    |    |    |    |    |                   |    |    |    |    |                  |    |    |    |               |    |    |    |

# TABULASI DATA

| NO | KINERJA PEGAWAI (Y) |    |    |    |    | KEPUASAN KERJA (X1) |    |    | KOMITMEN ORGANISASI (X2) |    |    |
|----|---------------------|----|----|----|----|---------------------|----|----|--------------------------|----|----|
|    | a1                  | a2 | a3 | a4 | a5 | b1                  | b2 | b3 | c1                       | c2 | c3 |
| 1  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 4                        | 4  | 4  |
| 2  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 3  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 5  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 4  | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 5                        | 5  | 5  |
| 5  | 4                   | 4  | 5  | 5  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 5                        | 5  | 5  |
| 6  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 7  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 8  | 5                   | 5  | 4  | 5  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 4                        | 5  | 5  |
| 9  | 5                   | 4  | 4  | 4  | 5  | 4                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 10 | 4                   | 4  | 4  | 5  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 4                        | 4  | 5  |
| 11 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 5  | 4                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 12 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 13 | 5                   | 5  | 4  | 5  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 4                        | 5  | 5  |
| 14 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 4                        | 4  | 4  |
| 15 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 16 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 17 | 5                   | 5  | 4  | 5  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 4                        | 5  | 5  |
| 18 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 5  | 4                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 19 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 5                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 20 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 21 | 5                   | 4  | 4  | 5  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 4                        | 5  | 5  |
| 22 | 5                   | 5  | 4  | 4  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 4                        | 5  | 4  |
| 23 | 5                   | 5  | 4  | 5  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 4                        | 4  | 5  |
| 24 | 5                   | 4  | 4  | 5  | 5  | 4                   | 5  | 4  | 4                        | 5  | 5  |
| 25 | 5                   | 4  | 4  | 4  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 4                        | 4  | 4  |
| 26 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 5  | 4                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 27 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 4  |
| 28 | 4                   | 5  | 5  | 4  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 5                        | 5  | 4  |
| 29 | 4                   | 4  | 4  | 5  | 5  | 5                   | 4  | 4  | 4                        | 4  | 5  |
| 30 | 5                   | 4  | 5  | 4  | 5  | 4                   | 4  | 4  | 5                        | 4  | 4  |
| 31 | 6                   | 4  | 6  | 3  | 5  | 3                   | 4  | 4  | 6                        | 4  | 3  |
| 32 | 7                   | 4  | 7  | 2  | 5  | 2                   | 4  | 4  | 7                        | 4  | 2  |

## Regression

**Descriptive Statistics**

|    | Mean    | Std. Deviation | N  |
|----|---------|----------------|----|
| Y  | 39.1471 | 3.80990        | 68 |
| X1 | 20.6765 | 2.00329        | 68 |
| X2 | 17.3676 | 2.17794        | 68 |
| X3 | 16.7059 | 1.75396        | 68 |

**Correlations**

|                     |    | Y     | X1    | X2    | X3    |
|---------------------|----|-------|-------|-------|-------|
| Pearson Correlation | Y  | 1.000 | .810  | .909  | .855  |
|                     | X1 | .810  | 1.000 | .746  | .818  |
|                     | X2 | .909  | .746  | 1.000 | .822  |
|                     | X3 | .855  | .818  | .822  | 1.000 |
| Sig. (1-tailed)     | Y  | .     | .000  | .000  | .000  |
|                     | X1 | .000  | .     | .000  | .000  |
|                     | X2 | .000  | .000  | .     | .000  |
|                     | X3 | .000  | .000  | .000  | .     |
| N                   | Y  | 68    | 68    | 68    | 68    |
|                     | X1 | 68    | 68    | 68    | 68    |
|                     | X2 | 68    | 68    | 68    | 68    |
|                     | X3 | 68    | 68    | 68    | 68    |

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered       | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1     | X3, X1, X2 <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change |               |
| 1     | .936 <sup>a</sup> | .875     | .869              | 1.37718                    | .875              | 149.589  | 2.160         |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 851.145        | 3  | 283.715     | 149.589 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 121.385        | 64 | 1.897       |         |                   |
|       | Total      | 972.529        | 67 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 4,126                       | 1.778      |                           | 3.279 | .002 |                         |       |
|       | X1         | .385                        | .150       | .203                      | 2.571 | .012 | .314                    | 3.181 |
|       | X2         | .261                        | .122       | .362                      | 5.282 | .000 | .308                    | 3.247 |
|       | X3         | .447                        | .200       | .206                      | 2.237 | .029 | .230                    | 4.347 |

a. Dependent Variable: Y

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

| Model |              |    | X3    | X1    | X2    |
|-------|--------------|----|-------|-------|-------|
| 1     | Correlations | X3 | 1.000 | -.540 | -.553 |
|       |              | X1 | -.540 | 1.000 | -.225 |
|       |              | X2 | -.553 | -.225 | 1.000 |
|       | Covariances  | X3 | .040  | -.016 | -.015 |
|       |              | X1 | -.016 | .022  | -.005 |
|       |              | X2 | -.015 | -.005 | .019  |

a. Dependent Variable: Y

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |     |     |     |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|-----|
|       |           |            |                 | (Constant)           | X1  | X2  | X3  |
| 1     | 1         | 3.987      | 1.000           | .00                  | .00 | .00 | .00 |
|       | 2         | .008       | 22.066          | .71                  | .00 | .17 | .02 |
|       | 3         | .003       | 37.604          | .28                  | .42 | .68 | .08 |
|       | 4         | .002       | 48.943          | .00                  | .57 | .16 | .91 |

a. Dependent Variable: Y

### Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

| Case Number | Std. Residual | Y     | Predicted Value | Residual |
|-------------|---------------|-------|-----------------|----------|
| 14          | 3.209         | 41.00 | 36.5802         | 4.41982  |

a. Dependent Variable: Y

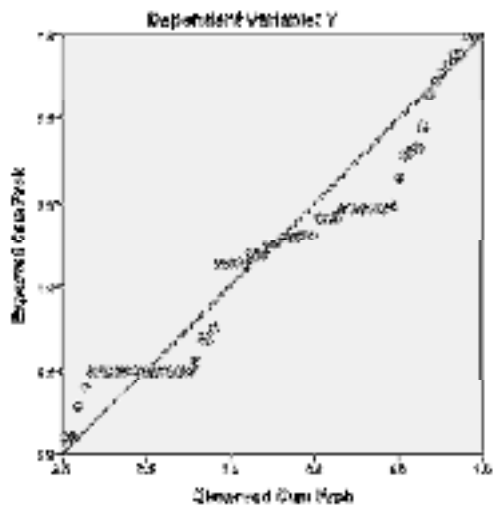
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

|                                   | Minimum  | Maximum | Mean    | Std. Deviation | N  |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value                   | 31.3790  | 44.9961 | 39.1471 | 3.56422        | 68 |
| Std. Predicted Value              | -2.179   | 1.641   | .000    | 1.000          | 68 |
| Standard Error of Predicted Value | .201     | .843    | .308    | .129           | 68 |
| Adjusted Predicted Value          | 31.1966  | 44.9957 | 39.0905 | 3.62588        | 68 |
| Residual                          | -2.43834 | 4.41982 | .00000  | 1.34600        | 68 |
| Std. Residual                     | -1.771   | 3.209   | .000    | .977           | 68 |
| Stud. Residual                    | -1.820   | 3.443   | .018    | 1.044          | 68 |
| Deleted Residual                  | -2.57697 | 5.80339 | .05652  | 1.55310        | 68 |
| Stud. Deleted Residual            | -1.855   | 3.784   | .032    | 1.090          | 68 |
| Mahal. Distance                   | .445     | 24.109  | 2.956   | 4.227          | 68 |
| Cook's Distance                   | .000     | 1.476   | .045    | .192           | 68 |
| Centered Leverage Value           | .007     | .360    | .044    | .063           | 68 |

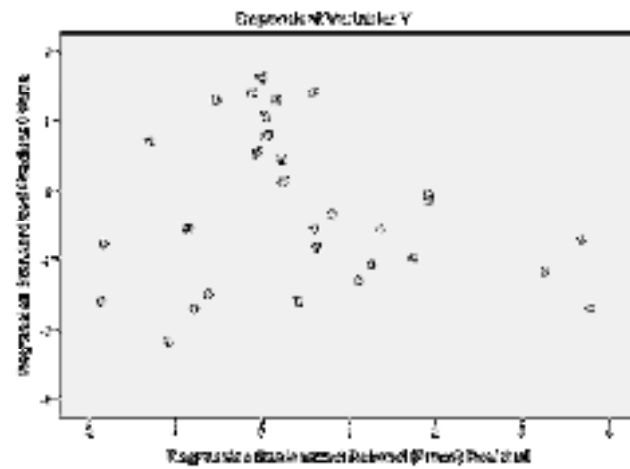
a. Dependent Variable: Y

## Charts

Manual P-P Plot of Regression Standardized Residual



3c) Histogram



## Frequency Table

Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | 2.0   | 3         | 4.4     | 4.4           | 5.9                |
|       | 3.0   | 14        | 20.6    | 20.6          | 26.5               |
|       | 4.0   | 45        | 66.2    | 66.2          | 92.6               |
|       | 5.0   | 5         | 7.4     | 7.4           | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.0   | 49        | 72.1    | 72.1          | 72.1               |
|       | 5.0   | 19        | 27.9    | 27.9          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.0   | 3         | 4.4     | 4.4           | 4.4                |
|       | 3.0   | 17        | 25.0    | 25.0          | 29.4               |
|       | 4.0   | 32        | 47.1    | 47.1          | 76.5               |
|       | 5.0   | 16        | 23.5    | 23.5          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Semua karyawan patuh atas peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.0   | 24        | 35.3    | 35.3          | 35.3               |
|       | 5.0   | 44        | 64.7    | 64.7          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Karyawan dapat menyelesaikan kendala dilingkungan kerja

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.0   | 24        | 35.3    | 35.3          | 35.3               |
|       | 5.0   | 44        | 64.7    | 64.7          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Semua tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan teliti

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | 3.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 2.9                |
|       | 4.0   | 44        | 64.7    | 64.7          | 67.6               |
|       | 5.0   | 22        | 32.4    | 32.4          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pimpinan selalu memberikan arahan kepada karyawan untuk pencapaian kerja yang lebih baik

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.0   | 24        | 35.3    | 35.3          | 35.3               |
|       | 5.0   | 44        | 64.7    | 64.7          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sebagai seorang karyawan, saya selalu menanamkan sifat kejujuran didalam dirinya

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.0   | 24        | 35.3    | 35.3          | 35.3               |
|       | 5.0   | 44        | 64.7    | 64.7          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Karyawan dapat diandalkan dalam penyelesaian masalah dalam perusahaan

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.0   | 12        | 17.6    | 17.6          | 17.6               |
|       | 4.0   | 19        | 27.9    | 27.9          | 45.6               |
|       | 5.0   | 37        | 54.4    | 54.4          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pimpinan selalu bisa menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang,  
dan mantap

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | 3.0   | 13        | 19.1    | 19.1          | 20.6               |
|       | 4.0   | 34        | 50.0    | 50.0          | 70.6               |
|       | 5.0   | 20        | 29.4    | 29.4          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dalam memberikan tugas, pimpinan selalu menggunakan kata-kata yang baik  
dan selalu bisa berkomunikasi yang baik dengan pegawainya

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.0   | 53        | 77.9    | 77.9          | 77.9               |
|       | 5.0   | 15        | 22.1    | 22.1          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pimpinan selalu berusaha memberikan semangat kepada karyawan  
pencapaian tugas dan pekerjaan

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.0   | 61        | 89.7    | 89.7          | 89.7               |
|       | 5.0   | 7         | 10.3    | 10.3          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pimpinan selalu mendengar setiap masukan yang diberikan para pegawai

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | 3.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 2.9                |
|       | 4.0   | 44        | 64.7    | 64.7          | 67.6               |
|       | 5.0   | 22        | 32.4    | 32.4          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pimpinan selalu bijaksana dalam mengambil keputusan

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.0   | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | 3.0   | 15        | 22.1    | 22.1          | 25.0               |
|       | 4.0   | 32        | 47.1    | 47.1          | 72.1               |
|       | 5.0   | 19        | 27.9    | 27.9          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Target yang harus saya capai sebagai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | 3.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 2.9                |
|       | 4.0   | 44        | 64.7    | 64.7          | 67.6               |
|       | 5.0   | 22        | 32.4    | 32.4          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Karyawan sering kali mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | 3.0   | 16        | 23.5    | 23.5          | 25.0               |
|       | 4.0   | 18        | 26.5    | 26.5          | 51.5               |
|       | 5.0   | 33        | 48.5    | 48.5          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Karyawan merasa pekerjaan yang harus dikerjakan berpacu dengan waktu (deadline)

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | 3.0   | 16        | 23.5    | 23.5          | 25.0               |
|       | 4.0   | 18        | 26.5    | 26.5          | 51.5               |
|       | 5.0   | 33        | 48.5    | 48.5          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Karyawan merasa atasan memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.0   | 24        | 35.3    | 35.3          | 35.3               |
|       | 5.0   | 44        | 64.7    | 64.7          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sebagai karyawan saya sering merasa lelah berkepanjangan dan mengalami ketidaknyamanan fisik, seperti sakit kepala, mual, insomnia, dan perubahan nafsu makan sehingga hal ini menyebabkan berkurangnya semangat bekerja

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | 3.0   | 15        | 22.1    | 22.1          | 23.5               |
|       | 4.0   | 46        | 67.6    | 67.6          | 91.2               |
|       | 5.0   | 6         | 8.8     | 8.8           | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sebagai karyawan saya sering merasa emosi dan berkurangnya perhatian, kepercayaan, minat dan antusiasme sehingga tidak sanggup meneruskan pekerjaan lagi

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | 3.0   | 15        | 22.1    | 22.1          | 23.5               |
|       | 4.0   | 37        | 54.4    | 54.4          | 77.9               |
|       | 5.0   | 15        | 22.1    | 22.1          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Saya merasa kelelahan mental karena melakukan tugas – tugas dengan tingkat kesulitan tinggi yang melibatkan pemrosesan informasi dan / atau durasi yang berlarut – larut

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | 3.0   | 1         | 1.5     | 1.5           | 2.9                |
|       | 4.0   | 44        | 64.7    | 64.7          | 67.6               |
|       | 5.0   | 22        | 32.4    | 32.4          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

Prestasi saya sebagai karyawan rendah, karena saya kurang termotivasi dan kurang percaya diri

|       |     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.0 | 24        | 35.3    | 35.3          | 35.3               |
|       | 5.0 | 44        | 64.7    | 64.7          | 100.0              |
| Total |     | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Correlations

| Correlations           |        |        |        |         |         |        |         |         |        |        |
|------------------------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|--------|
|                        | A1     | A2     | A3     | A4      | A5      | A6     | A7      | A8      | A9     | Y      |
| A1 Pearson Correlation | 1      | .138   | .713** | .199    | .199    | .037   | .199    | .199    | .657** | .598** |
| Sig. (2-tailed)        |        | .262   | .000   | .104    | .104    | .763   | .104    | .104    | .000   | .000   |
| N                      | 68     | 68     | 68     | 68      | 68      | 68     | 68      | 68      | 68     | 68     |
| A2 Pearson Correlation | .138   | 1      | .364** | .460**  | .460**  | .620** | .460**  | .460**  | .258*  | .600** |
| Sig. (2-tailed)        | .262   |        | .002   | .000    | .000    | .000   | .000    | .000    | .034   | .000   |
| N                      | 68     | 68     | 68     | 68      | 68      | 68     | 68      | 68      | 68     | 68     |
| A3 Pearson Correlation | .713** | .364** | 1      | .249*   | .249*   | .547** | .249*   | .249*   | .609** | .723** |
| Sig. (2-tailed)        | .000   | .002   |        | .041    | .041    | .000   | .041    | .041    | .000   | .000   |
| N                      | 68     | 68     | 68     | 68      | 68      | 68     | 68      | 68      | 68     | 68     |
| A4 Pearson Correlation | .199   | .460** | .249*  | 1       | 1.000** | .365** | 1.000** | 1.000** | .556** | .818** |
| Sig. (2-tailed)        | .104   | .000   | .041   |         | .000    | .002   | .000    | .000    | .000   | .000   |
| N                      | 68     | 68     | 68     | 68      | 68      | 68     | 68      | 68      | 68     | 68     |
| A5 Pearson Correlation | .199   | .460** | .249*  | 1.000** | 1       | .365** | 1.000** | 1.000** | .556** | .818** |
| Sig. (2-tailed)        | .104   | .000   | .041   | .000    |         | .002   | .000    | .000    | .000   | .000   |
| N                      | 68     | 68     | 68     | 68      | 68      | 68     | 68      | 68      | 68     | 68     |
| A6 Pearson Correlation | .037   | .620** | .547** | .365**  | .365**  | 1      | .365**  | .365**  | .205   | .573** |
| Sig. (2-tailed)        | .763   | .000   | .000   | .002    | .002    |        | .002    | .002    | .094   | .000   |
| N                      | 68     | 68     | 68     | 68      | 68      | 68     | 68      | 68      | 68     | 68     |
| A7 Pearson Correlation | .199   | .460** | .249*  | 1.000** | 1.000** | .365** | 1       | 1.000** | .556** | .818** |
| Sig. (2-tailed)        | .104   | .000   | .041   | .000    | .000    | .002   |         | .000    | .000   | .000   |
| N                      | 68     | 68     | 68     | 68      | 68      | 68     | 68      | 68      | 68     | 68     |
| A8 Pearson Correlation | .199   | .460** | .249*  | 1.000** | 1.000** | .365** | 1.000** | 1       | .556** | .818** |
| Sig. (2-tailed)        | .104   | .000   | .041   | .000    | .000    | .002   | .000    |         | .000   | .000   |
| N                      | 68     | 68     | 68     | 68      | 68      | 68     | 68      | 68      | 68     | 68     |
| A9 Pearson Correlation | .657** | .258*  | .609** | .556**  | .556**  | .205   | .556**  | .556**  | 1      | .800** |
| Sig. (2-tailed)        | .000   | .034   | .000   | .000    | .000    | .094   | .000    | .000    |        | .000   |
| N                      | 68     | 68     | 68     | 68      | 68      | 68     | 68      | 68      | 68     | 68     |
| Y Pearson Correlation  | .598** | .600** | .723** | .818**  | .818**  | .573** | .818**  | .818**  | .800** | 1      |
| Sig. (2-tailed)        | .000   | .000   | .000   | .000    | .000    | .000   | .000    | .000    | .000   |        |
| N                      | 68     | 68     | 68     | 68      | 68      | 68     | 68      | 68      | 68     | 68     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

|    |                     | Correlations       |                    |                   |                    |                    |                    |
|----|---------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|    |                     | B1                 | B2                 | B3                | B4                 | B5                 | X1                 |
| B1 | Pearson Correlation | 1                  | .285 <sup>*</sup>  | .098              | .199               | .612 <sup>**</sup> | .742 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     |                    | .019               | .427              | .104               | .000               | .000               |
|    | N                   | 68                 | 68                 | 68                | 68                 | 68                 | 68                 |
| B2 | Pearson Correlation | .285 <sup>*</sup>  | 1                  | .170              | .490 <sup>**</sup> | .316 <sup>**</sup> | .604 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .019               |                    | .166              | .000               | .009               | .000               |
|    | N                   | 68                 | 68                 | 68                | 68                 | 68                 | 68                 |
| B3 | Pearson Correlation | .098               | .170               | 1                 | .089               | .000               | .250 <sup>*</sup>  |
|    | Sig. (2-tailed)     | .427               | .166               |                   | .468               | 1.000              | .040               |
|    | N                   | 68                 | 68                 | 68                | 68                 | 68                 | 68                 |
| B4 | Pearson Correlation | .199               | .490 <sup>**</sup> | .089              | 1                  | .696 <sup>**</sup> | .748 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .104               | .000               | .468              |                    | .000               | .000               |
|    | N                   | 68                 | 68                 | 68                | 68                 | 68                 | 68                 |
| B5 | Pearson Correlation | .612 <sup>**</sup> | .316 <sup>**</sup> | .000              | .696 <sup>**</sup> | 1                  | .885 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000               | .009               | 1.000             | .000               |                    | .000               |
|    | N                   | 68                 | 68                 | 68                | 68                 | 68                 | 68                 |
| X1 | Pearson Correlation | .742 <sup>**</sup> | .604 <sup>**</sup> | .250 <sup>*</sup> | .748 <sup>**</sup> | .885 <sup>**</sup> | 1                  |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000               | .000               | .040              | .000               | .000               |                    |
|    | N                   | 68                 | 68                 | 68                | 68                 | 68                 | 68                 |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

|    |                     | Correlations |         |         |        |        |
|----|---------------------|--------------|---------|---------|--------|--------|
|    |                     | C1           | C2      | C3      | C4     | X2     |
| C1 | Pearson Correlation | 1            | .146    | .146    | .365** | .458** |
|    | Sig. (2-tailed)     |              | .233    | .233    | .002   | .000   |
|    | N                   | 68           | 68      | 68      | 68     | 68     |
| C2 | Pearson Correlation | .146         | 1       | 1.000** | .443** | .927** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .233         |         | .000    | .000   | .000   |
|    | N                   | 68           | 68      | 68      | 68     | 68     |
| C3 | Pearson Correlation | .146         | 1.000** | 1       | .443** | .927** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .233         | .000    |         | .000   | .000   |
|    | N                   | 68           | 68      | 68      | 68     | 68     |
| C4 | Pearson Correlation | .365**       | .443**  | .443**  | 1      | .667** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .002         | .000    | .000    |        | .000   |
|    | N                   | 68           | 68      | 68      | 68     | 68     |
| X2 | Pearson Correlation | .458**       | .927**  | .927**  | .667** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000    | .000    | .000   |        |
|    | N                   | 68           | 68      | 68      | 68     | 68     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

|    |                     | Correlations |        |        |        |        |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|
|    |                     | D1           | D2     | D3     | D4     | X3     |
| D1 | Pearson Correlation | 1            | .834** | .055   | .085   | .771** |
|    | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .656   | .492   | .000   |
|    | N                   | 68           | 68     | 68     | 68     | 68     |
| D2 | Pearson Correlation | .834**       | 1      | .304*  | .201   | .895** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .012   | .100   | .000   |
|    | N                   | 68           | 68     | 68     | 68     | 68     |
| D3 | Pearson Correlation | .055         | .304*  | 1      | .365** | .577** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .656         | .012   |        | .002   | .000   |
|    | N                   | 68           | 68     | 68     | 68     | 68     |
| D4 | Pearson Correlation | .085         | .201   | .365** | 1      | .512** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .492         | .100   | .002   |        | .000   |
|    | N                   | 68           | 68     | 68     | 68     | 68     |
| X3 | Pearson Correlation | .771**       | .895** | .577** | .512** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        |
|    | N                   | 68           | 68     | 68     | 68     | 68     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 68 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 68 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------------|------------|
| .874             | .895                                               | 9          |

**Item Statistics**

|    | Mean  | Std. Deviation | N  |
|----|-------|----------------|----|
| A1 | 3.735 | .7252          | 68 |
| A2 | 4.279 | .4520          | 68 |
| A3 | 3.897 | .8129          | 68 |
| A4 | 4.647 | .4814          | 68 |
| A5 | 4.647 | .4814          | 68 |
| A6 | 4.279 | .5690          | 68 |
| A7 | 4.647 | .4814          | 68 |
| A8 | 4.647 | .4814          | 68 |
| A9 | 4.368 | .7708          | 68 |

**Summary Item Statistics**

|            | Mean  | Minimum | Maximum | Range | Maximum /<br>Minimum | N of Items |
|------------|-------|---------|---------|-------|----------------------|------------|
| Item Means | 4.350 | 3.735   | 4.647   | .912  | 1.244                | 9          |

**Scale Statistics**

| Mean   | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 39.147 | 14.515   | 3.8099         | 9          |

## Reliability

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 68 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 68 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------------|------------|
| .700             | .677                                               | 5          |

**Item Statistics**

|    | Mean  | Std. Deviation | N  |
|----|-------|----------------|----|
| B1 | 4.074 | .7394          | 68 |
| B2 | 4.221 | .4177          | 68 |
| B3 | 4.103 | .3061          | 68 |
| B4 | 4.279 | .5690          | 68 |
| B5 | 4.000 | .7917          | 68 |

**Summary Item Statistics**

|            | Mean  | Minimum | Maximum | Range | Maximum /<br>Minimum | N of Items |
|------------|-------|---------|---------|-------|----------------------|------------|
| Item Means | 4.135 | 4.000   | 4.279   | .279  | 1.070                | 5          |

**Scale Statistics**

| Mean   | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 20.676 | 4.013    | 2.0033         | 5          |

## Reliability

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 68 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 68 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------------|------------|
| .760             | .746                                               | 4          |

**Item Statistics**

|    | Mean  | Std. Deviation | N  |
|----|-------|----------------|----|
| C1 | 4.279 | .5690          | 68 |
| C2 | 4.221 | .8612          | 68 |
| C3 | 4.221 | .8612          | 68 |
| C4 | 4.647 | .4814          | 68 |

**Summary Item Statistics**

|            | Mean  | Minimum | Maximum | Range | Maximum /<br>Minimum | N of Items |
|------------|-------|---------|---------|-------|----------------------|------------|
| Item Means | 4.342 | 4.221   | 4.647   | .426  | 1.101                | 4          |

**Scale Statistics**

| Mean   | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 17.368 | 4.743    | 2.1779         | 4          |

## Reliability

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 68 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 68 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------------|------------|
| .661             | .640                                               | 4          |

**Item Statistics**

|    | Mean  | Std. Deviation | N  |
|----|-------|----------------|----|
| D1 | 3.824 | .6451          | 68 |
| D2 | 3.956 | .7617          | 68 |
| D3 | 4.279 | .5690          | 68 |
| D4 | 4.647 | .4814          | 68 |

**Summary Item Statistics**

|            | Mean  | Minimum | Maximum | Range | Maximum /<br>Minimum | N of Items |
|------------|-------|---------|---------|-------|----------------------|------------|
| Item Means | 4.176 | 3.824   | 4.647   | .824  | 1.215                | 4          |

**Scale Statistics**

| Mean   | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 16.706 | 3.076    | 1.7540         | 4          |

# NILAI T TABEL

| df | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
|----|-----------------|-----------------|
| 1  | 12,706          | 63,657          |
| 2  | 4,303           | 9,925           |
| 3  | 3,182           | 5,841           |
| 4  | 2,776           | 4,604           |
| 5  | 2,571           | 4,032           |
| 6  | 2,447           | 3,707           |
| 7  | 2,365           | 3,499           |
| 8  | 2,306           | 3,355           |
| 9  | 2,262           | 3,250           |
| 10 | 2,228           | 3,169           |
| 11 | 2,201           | 3,106           |
| 12 | 2,179           | 3,055           |
| 13 | 2,160           | 3,012           |
| 14 | 2,145           | 2,977           |
| 15 | 2,131           | 2,947           |
| 16 | 2,120           | 2,921           |
| 17 | 2,110           | 2,898           |
| 18 | 2,101           | 2,878           |
| 19 | 2,093           | 2,861           |
| 20 | 2,086           | 2,845           |
| 21 | 2,080           | 2,831           |
| 22 | 2,074           | 2,819           |
| 23 | 2,069           | 2,807           |
| 24 | 2,064           | 2,797           |
| 25 | 2,060           | 2,787           |
| 26 | 2,056           | 2,779           |
| 27 | 2,052           | 2,771           |
| 28 | 2,048           | 2,763           |
| 29 | 2,045           | 2,756           |
| 30 | 2,042           | 2,750           |
| 31 | 2,040           | 2,744           |
| 32 | 2,037           | 2,738           |
| 33 | 2,035           | 2,733           |
| 34 | 2,032           | 2,728           |
| 35 | 2,030           | 2,724           |
| 36 | 2,028           | 2,719           |
| 37 | 2,026           | 2,715           |
| 38 | 2,024           | 2,712           |
| 39 | 2,023           | 2,708           |
| 40 | 2,021           | 2,704           |
| 41 | 2,020           | 2,701           |
| 42 | 2,018           | 2,698           |
| 43 | 2,017           | 2,695           |
| 44 | 2,015           | 2,692           |
| 45 | 2,014           | 2,690           |
| 46 | 2,013           | 2,687           |
| 47 | 2,012           | 2,685           |
| 48 | 2,011           | 2,682           |
| 49 | 2,010           | 2,680           |
| 50 | 2,009           | 2,678           |

| df  | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
|-----|-----------------|-----------------|
| 51  | 2,008           | 2,676           |
| 52  | 2,007           | 2,674           |
| 53  | 2,006           | 2,672           |
| 54  | 2,005           | 2,670           |
| 55  | 2,004           | 2,668           |
| 56  | 2,003           | 2,667           |
| 57  | 2,002           | 2,665           |
| 58  | 2,002           | 2,663           |
| 59  | 2,001           | 2,662           |
| 60  | 2,000           | 2,660           |
| 61  | 2,000           | 2,659           |
| 62  | 1,999           | 2,657           |
| 63  | 1,998           | 2,656           |
| 64  | 1,998           | 2,655           |
| 65  | 1,997           | 2,654           |
| 66  | 1,997           | 2,652           |
| 67  | 1,996           | 2,651           |
| 68  | 1,995           | 2,650           |
| 69  | 1,995           | 2,649           |
| 70  | 1,994           | 2,648           |
| 71  | 1,994           | 2,647           |
| 72  | 1,993           | 2,646           |
| 73  | 1,993           | 2,645           |
| 74  | 1,993           | 2,644           |
| 75  | 1,992           | 2,643           |
| 76  | 1,992           | 2,642           |
| 77  | 1,991           | 2,641           |
| 78  | 1,991           | 2,640           |
| 79  | 1,990           | 2,640           |
| 80  | 1,990           | 2,639           |
| 81  | 1,990           | 2,638           |
| 82  | 1,989           | 2,637           |
| 83  | 1,989           | 2,636           |
| 84  | 1,989           | 2,636           |
| 85  | 1,988           | 2,635           |
| 86  | 1,988           | 2,634           |
| 87  | 1,988           | 2,634           |
| 88  | 1,987           | 2,633           |
| 89  | 1,987           | 2,632           |
| 90  | 1,987           | 2,632           |
| 91  | 1,986           | 2,631           |
| 92  | 1,986           | 2,630           |
| 93  | 1,986           | 2,630           |
| 94  | 1,986           | 2,629           |
| 95  | 1,985           | 2,629           |
| 96  | 1,985           | 2,628           |
| 97  | 1,985           | 2,627           |
| 98  | 1,984           | 2,627           |
| 99  | 1,984           | 2,626           |
| 100 | 1,984           | 2,626           |

**NILAI F TABEL PADA TINGKAT KEYAKINAN 95 %**

| df | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1  | 161,45 | 199,50 | 215,71 | 224,58 | 230,16 | 233,99 | 236,77 | 238,88 | 240,54 |
| 2  | 18,513 | 19,000 | 19,164 | 19,247 | 19,296 | 19,330 | 19,353 | 19,371 | 19,385 |
| 3  | 10,128 | 9,552  | 9,277  | 9,117  | 9,013  | 8,941  | 8,887  | 8,845  | 8,812  |
| 4  | 7,709  | 6,944  | 6,591  | 6,388  | 6,256  | 6,163  | 6,094  | 6,041  | 5,999  |
| 5  | 6,608  | 5,786  | 5,409  | 5,192  | 5,050  | 4,950  | 4,876  | 4,818  | 4,772  |
| 6  | 5,987  | 5,143  | 4,757  | 4,534  | 4,387  | 4,284  | 4,207  | 4,147  | 4,099  |
| 7  | 5,591  | 4,737  | 4,347  | 4,120  | 3,972  | 3,866  | 3,787  | 3,726  | 3,677  |
| 8  | 5,318  | 4,459  | 4,066  | 3,838  | 3,687  | 3,581  | 3,500  | 3,438  | 3,388  |
| 9  | 5,117  | 4,256  | 3,863  | 3,633  | 3,482  | 3,374  | 3,293  | 3,230  | 3,179  |
| 10 | 4,965  | 4,103  | 3,708  | 3,478  | 3,326  | 3,217  | 3,135  | 3,072  | 3,020  |
| 11 | 4,844  | 3,982  | 3,587  | 3,357  | 3,204  | 3,095  | 3,012  | 2,948  | 2,896  |
| 12 | 4,747  | 3,885  | 3,490  | 3,259  | 3,106  | 2,996  | 2,913  | 2,849  | 2,796  |
| 13 | 4,667  | 3,806  | 3,411  | 3,179  | 3,025  | 2,915  | 2,832  | 2,767  | 2,714  |
| 14 | 4,600  | 3,739  | 3,344  | 3,112  | 2,958  | 2,848  | 2,764  | 2,699  | 2,646  |
| 15 | 4,543  | 3,682  | 3,287  | 3,056  | 2,901  | 2,790  | 2,707  | 2,641  | 2,588  |
| 16 | 4,494  | 3,634  | 3,239  | 3,007  | 2,852  | 2,741  | 2,657  | 2,591  | 2,538  |
| 17 | 4,451  | 3,592  | 3,197  | 2,965  | 2,810  | 2,699  | 2,614  | 2,548  | 2,494  |
| 18 | 4,414  | 3,555  | 3,160  | 2,928  | 2,773  | 2,661  | 2,577  | 2,510  | 2,456  |
| 19 | 4,381  | 3,522  | 3,127  | 2,895  | 2,740  | 2,628  | 2,544  | 2,477  | 2,423  |
| 20 | 4,351  | 3,493  | 3,098  | 2,866  | 2,711  | 2,599  | 2,514  | 2,447  | 2,393  |
| 21 | 4,325  | 3,467  | 3,072  | 2,840  | 2,685  | 2,573  | 2,488  | 2,420  | 2,366  |
| 22 | 4,301  | 3,443  | 3,049  | 2,817  | 2,661  | 2,549  | 2,464  | 2,397  | 2,342  |
| 23 | 4,279  | 3,422  | 3,028  | 2,796  | 2,640  | 2,528  | 2,442  | 2,375  | 2,320  |
| 24 | 4,260  | 3,403  | 3,009  | 2,776  | 2,621  | 2,508  | 2,423  | 2,355  | 2,300  |
| 25 | 4,242  | 3,385  | 2,991  | 2,759  | 2,603  | 2,490  | 2,405  | 2,337  | 2,282  |
| 26 | 4,225  | 3,369  | 2,975  | 2,743  | 2,587  | 2,474  | 2,388  | 2,321  | 2,265  |
| 27 | 4,210  | 3,354  | 2,960  | 2,728  | 2,572  | 2,459  | 2,373  | 2,305  | 2,250  |
| 28 | 4,196  | 3,340  | 2,947  | 2,714  | 2,558  | 2,445  | 2,359  | 2,291  | 2,236  |
| 29 | 4,183  | 3,328  | 2,934  | 2,701  | 2,545  | 2,432  | 2,346  | 2,278  | 2,223  |
| 30 | 4,171  | 3,316  | 2,922  | 2,690  | 2,534  | 2,421  | 2,334  | 2,266  | 2,211  |
| 31 | 4,160  | 3,305  | 2,911  | 2,679  | 2,523  | 2,409  | 2,323  | 2,255  | 2,199  |
| 32 | 4,149  | 3,295  | 2,901  | 2,668  | 2,512  | 2,399  | 2,313  | 2,244  | 2,189  |
| 33 | 4,139  | 3,285  | 2,892  | 2,659  | 2,503  | 2,389  | 2,303  | 2,235  | 2,179  |
| 34 | 4,130  | 3,276  | 2,883  | 2,650  | 2,494  | 2,380  | 2,294  | 2,225  | 2,170  |
| 35 | 4,121  | 3,267  | 2,874  | 2,641  | 2,485  | 2,372  | 2,285  | 2,217  | 2,161  |
| 36 | 4,113  | 3,259  | 2,866  | 2,634  | 2,477  | 2,364  | 2,277  | 2,209  | 2,153  |
| 37 | 4,105  | 3,252  | 2,859  | 2,626  | 2,470  | 2,356  | 2,270  | 2,201  | 2,145  |
| 38 | 4,098  | 3,245  | 2,852  | 2,619  | 2,463  | 2,349  | 2,262  | 2,194  | 2,138  |
| 39 | 4,091  | 3,238  | 2,845  | 2,612  | 2,456  | 2,342  | 2,255  | 2,187  | 2,131  |
| 40 | 4,085  | 3,232  | 2,839  | 2,606  | 2,449  | 2,336  | 2,249  | 2,180  | 2,124  |
| 41 | 4,079  | 3,226  | 2,833  | 2,600  | 2,443  | 2,330  | 2,243  | 2,174  | 2,118  |
| 42 | 4,073  | 3,220  | 2,827  | 2,594  | 2,438  | 2,324  | 2,237  | 2,168  | 2,112  |
| 43 | 4,067  | 3,214  | 2,822  | 2,589  | 2,432  | 2,318  | 2,232  | 2,163  | 2,106  |
| 44 | 4,062  | 3,209  | 2,816  | 2,584  | 2,427  | 2,313  | 2,226  | 2,157  | 2,101  |
| 45 | 4,057  | 3,204  | 2,812  | 2,579  | 2,422  | 2,308  | 2,221  | 2,152  | 2,096  |
| 46 | 4,052  | 3,200  | 2,807  | 2,574  | 2,417  | 2,304  | 2,216  | 2,147  | 2,091  |
| 47 | 4,047  | 3,195  | 2,802  | 2,570  | 2,413  | 2,299  | 2,212  | 2,143  | 2,086  |
| 48 | 4,043  | 3,191  | 2,798  | 2,565  | 2,409  | 2,295  | 2,207  | 2,138  | 2,082  |
| 49 | 4,038  | 3,187  | 2,794  | 2,561  | 2,404  | 2,290  | 2,203  | 2,134  | 2,077  |
| 50 | 4,034  | 3,183  | 2,790  | 2,557  | 2,400  | 2,286  | 2,199  | 2,130  | 2,073  |
| 51 | 4,030  | 3,179  | 2,786  | 2,553  | 2,397  | 2,283  | 2,195  | 2,126  | 2,069  |
| 52 | 4,027  | 3,175  | 2,783  | 2,550  | 2,393  | 2,279  | 2,192  | 2,122  | 2,066  |
| 53 | 4,023  | 3,172  | 2,779  | 2,546  | 2,389  | 2,275  | 2,188  | 2,119  | 2,062  |
| 54 | 4,020  | 3,168  | 2,776  | 2,543  | 2,386  | 2,272  | 2,185  | 2,115  | 2,059  |
| 55 | 4,016  | 3,165  | 2,773  | 2,540  | 2,383  | 2,269  | 2,181  | 2,112  | 2,055  |
| 56 | 4,013  | 3,162  | 2,769  | 2,537  | 2,380  | 2,266  | 2,178  | 2,109  | 2,052  |
| 57 | 4,010  | 3,159  | 2,766  | 2,534  | 2,377  | 2,263  | 2,175  | 2,106  | 2,049  |
| 58 | 4,007  | 3,156  | 2,764  | 2,531  | 2,374  | 2,260  | 2,172  | 2,103  | 2,046  |
| 59 | 4,004  | 3,153  | 2,761  | 2,528  | 2,371  | 2,257  | 2,169  | 2,100  | 2,043  |
| 60 | 4,001  | 3,150  | 2,758  | 2,525  | 2,368  | 2,254  | 2,167  | 2,097  | 2,040  |
| 61 | 3,998  | 3,148  | 2,755  | 2,523  | 2,366  | 2,251  | 2,164  | 2,094  | 2,037  |
| 62 | 3,996  | 3,145  | 2,753  | 2,520  | 2,363  | 2,249  | 2,161  | 2,092  | 2,035  |
| 63 | 3,993  | 3,143  | 2,751  | 2,518  | 2,361  | 2,246  | 2,159  | 2,089  | 2,032  |
| 64 | 3,991  | 3,140  | 2,748  | 2,515  | 2,358  | 2,244  | 2,156  | 2,087  | 2,030  |
| 65 | 3,989  | 3,138  | 2,746  | 2,513  | 2,356  | 2,242  | 2,154  | 2,084  | 2,027  |
| 66 | 3,986  | 3,136  | 2,744  | 2,511  | 2,354  | 2,239  | 2,152  | 2,082  | 2,025  |
| 67 | 3,984  | 3,134  | 2,742  | 2,509  | 2,352  | 2,237  | 2,150  | 2,080  | 2,023  |
| 68 | 3,982  | 3,132  | 2,740  | 2,507  | 2,350  | 2,235  | 2,148  | 2,078  | 2,021  |
| 69 | 3,980  | 3,130  | 2,737  | 2,505  | 2,348  | 2,233  | 2,145  | 2,076  | 2,019  |
| 70 | 3,978  | 3,128  | 2,736  | 2,503  | 2,346  | 2,231  | 2,143  | 2,074  | 2,017  |
| 71 | 3,976  | 3,126  | 2,734  | 2,501  | 2,344  | 2,229  | 2,142  | 2,072  | 2,015  |
| 72 | 3,974  | 3,124  | 2,732  | 2,499  | 2,342  | 2,227  | 2,140  | 2,070  | 2,013  |
| 73 | 3,972  | 3,122  | 2,730  | 2,497  | 2,340  | 2,226  | 2,138  | 2,068  | 2,011  |
| 74 | 3,970  | 3,120  | 2,728  | 2,495  | 2,338  | 2,224  | 2,136  | 2,066  | 2,009  |

|    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 75 | 3,968 | 3,119 | 2,727 | 2,494 | 2,337 | 2,222 | 2,134 | 2,064 | 2,007 |
| 76 | 3,967 | 3,117 | 2,725 | 2,492 | 2,335 | 2,220 | 2,133 | 2,063 | 2,006 |

Tabel r

| N  | Taraf Signif |       | N  | Taraf Signif |       | N    | Taraf Signif |       |
|----|--------------|-------|----|--------------|-------|------|--------------|-------|
|    | 5%           | 1%    |    | 5%           | 1%    |      | 5%           | 1%    |
| 3  | 0,997        | 0,999 | 27 | 0,381        | 0,487 | 55   | 0,268        | 0,345 |
| 4  | 0,950        | 0,990 | 28 | 0,374        | 0,478 | 60   | 0,254        | 0,330 |
| 5  | 0,878        | 0,959 | 29 | 0,367        | 0,470 | 65   | 0,244        | 0,317 |
| 6  | 0,811        | 0,917 | 30 | 0,361        | 0,463 | 70   | 0,235        | 0,306 |
| 7  | 0,754        | 0,874 | 31 | 0,355        | 0,456 | 75   | 0,227        | 0,296 |
| 8  | 0,707        | 0,834 | 32 | 0,349        | 0,449 | 80   | 0,220        | 0,288 |
| 9  | 0,668        | 0,798 | 33 | 0,344        | 0,442 | 85   | 0,213        | 0,278 |
| 10 | 0,632        | 0,765 | 34 | 0,339        | 0,436 | 90   | 0,207        | 0,270 |
| 11 | 0,602        | 0,735 | 35 | 0,334        | 0,430 | 95   | 0,202        | 0,263 |
| 12 | 0,576        | 0,708 | 36 | 0,329        | 0,424 | 100  | 0,195        | 0,256 |
| 13 | 0,553        | 0,684 | 37 | 0,325        | 0,418 | 125  | 0,176        | 0,230 |
| 14 | 0,532        | 0,661 | 38 | 0,320        | 0,413 | 150  | 0,159        | 0,210 |
| 15 | 0,514        | 0,641 | 39 | 0,316        | 0,408 | 175  | 0,148        | 0,194 |
| 16 | 0,497        | 0,623 | 40 | 0,312        | 0,403 | 200  | 0,138        | 0,181 |
| 17 | 0,482        | 0,606 | 41 | 0,308        | 0,398 | 300  | 0,113        | 0,148 |
| 18 | 0,468        | 0,590 | 42 | 0,304        | 0,393 | 400  | 0,098        | 0,128 |
| 19 | 0,456        | 0,575 | 43 | 0,301        | 0,389 | 500  | 0,088        | 0,115 |
| 20 | 0,444        | 0,561 | 44 | 0,297        | 0,384 | 600  | 0,080        | 0,105 |
| 21 | 0,433        | 0,549 | 45 | 0,294        | 0,380 | 700  | 0,074        | 0,097 |
| 22 | 0,423        | 0,537 | 46 | 0,291        | 0,376 | 800  | 0,070        | 0,091 |
| 23 | 0,413        | 0,526 | 47 | 0,288        | 0,372 | 900  | 0,065        | 0,086 |
| 24 | 0,404        | 0,515 | 48 | 0,284        | 0,368 | 1000 | 0,062        | 0,081 |
| 25 | 0,396        | 0,505 | 49 | 0,281        | 0,364 |      |              |       |
| 26 | 0,388        | 0,496 | 50 | 0,279        | 0,361 |      |              |       |

Sumber: Sugiyono (1999). Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta