

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN JOB BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

FATIMAH AZZAHRA RAMADHINI
NURTI WIDAYATI

Trisakti School of Management, JL. Kyai Tapa No. 20, Jakarta, Indonesia
fzahrarmhdini@gmail.com, nwi@stietrisakti.ac.id

Abstract: *This study aims to examine the effects of transformational leadership, compensation, and job burnout on employee performance. The object of this research is all the employee staffs of PT. Wahana Wirawan. The sample in this study were 78 staffs employee using purposive sampling method by distributing questionnaires. The data in this study were analyzed using multiple regression. The result obtained in this study indicate that transformational leadership and compensation affects employee performance in PT. Wahana Wirawan while job burnout does not affect employee performance in PT. Wahana Wirawan, it can be assumed that the quality of transformational leadership and compensation is already in a great condition and meet the comfort level to create great employee performance.*

Keywords: Transformational leadership, compensation, job burnout, employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Wirawan. Objek penelitian ini yaitu seluruh staff karyawan pada PT. Wahana Wirawan. Sampel dalam penelitian ini yaitu 78 staff karyawan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan melakukan penyebaran kuesioner. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Wahana Wirawan sedangkan *job burnout* tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Wahana Wirawan, dapat diasumsikan bahwa kualitas kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan sudah sangat baik dan memenuhi tingkat kenyamanan karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, kompensasi, *job burnout*, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di Indonesia, peningkatan dalam penjualan mobil dapat dilihat dengan seberapa banyaknya *dealer* atau *showroom* mobil yang telah berdiri. Dengan adanya persaingan yang ketat dalam industri mobil saat ini dapat menyebabkan aktivitas penjualan yang meningkat. Demikian pula dengan *showroom* mobil yang menjual produk sejenis yang dapat ditemukan oleh *dealer* dan operator *showroom* yang melakukan

jual beli mobil. Namun konsumen memiliki kebebasan untuk memilih produk yang dapat memenuhi kebutuhan tergantung pada semakin beragamnya keinginan konsumen.

Industri otomotif hingga saat ini masih berkembang pesat, yang kemudian menimbulkan banyak persaingan, maka penting untuk perusahaan dapat menghasilkan produk berkualitas dengan inovasi terbaru dan juga

dapat memenuhi kebutuhan pasar sasaran. Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan kualitas dan kapabilitas karyawan dengan memulai dari sumber daya manusianya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif.

Ditunjuk sebagai *main dealer* untuk penjualan mobil Nissan dan KIA, PT. Wahana Wirawan merupakan anak perusahaan dan bagian dari Indomobil Group. Dalam tujuannya, perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan penjualan mereka sehingga kinerja karyawan disini memiliki peran yang penting bagi perusahaan untuk membantu dalam meningkatkan penjualan.

Salah satu yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu gaya seorang pemimpin. Menurut Komariah (2008, 71) Kepemimpinan adalah salah satu bentuk aspek yang penting pada sebuah organisasi.

Kualitas seorang pemimpin di era modern akan terlihat pada saat seorang pemimpin mampu atau tidak dalam menerapkan ilmu kepada bawahannya. Oleh karena itu, jika pimpinan mengambil sebuah keputusan harus bisa menyesuaikan konflik apa yang dihadapi dengan didasari kondisi yang terjadi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Pada PT. Wahana Wirawan kompensasi tentu masih menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerjanya karyawannya, sehingga jika kompensasi yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berikut data tunjangan yang diterima oleh karyawan pada PT. Wahana Wirawan berdasarkan pada 5 (lima) tingkatan yang berbeda.

Tabel 1 Data Tunjangan Karyawan

Grade	Gaji Pokok	Tunjangan Jabatan	Tunjangan Uang Makan	Sub. Biaya Kendaraan Sendiri
Staff	✓	-	✓	-
Coordinator	✓	✓	✓	-
Supervisor	✓	-	✓	✓
Assitant	✓	-	✓	✓
Manager	✓	-	✓	✓

Sumber: Data oleh HR Administration

Seperti terlihat pada tabel 1 mengenai tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, tunjangan diberikan berdasarkan dengan lima tingkatan yaitu manager, assistant manager, supervisor, coordinator, dan staff. Setiap tingkatan diberikan tunjangan yang berbeda. Namun, pada tunjangan jabatan tertera bahwa hanya tingkat coordinator yang mendapatkan tunjangan jabatan. Sedangkan tingkatan di atasnya seperti assistant manager

dan manager tidak mendapatkan tunjangan jabatan.

Menurut Handoko (2010, 155) kompensasi adalah bentuk cerminan atas nilai karyawan individu lainnya. Program kompensasi juga penting bagi sebuah perusahaan untuk mengupayakan dan mempertahankan sumber daya manusia. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk penghargaan

yang diberikan perusahaan untuk karyawannya yang telah membantu dan berpartisipasi atas jasa yang diberikan agar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.

Penjualan produk yang dilakukan oleh PT. Wahana Wirawan berdasarkan dengan wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan berdasarkan dengan data yang telah

peneliti terima bahwa selama Januari hingga Juli 2022 terdapat penurunan produktivitas penjualan pada perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan data yang tertera.

Berikut data tingkat rata – rata produktivitas penjualan pada PT. Wahana Wirawan di Indonesia selama Januari hingga Juli 2022:

Tabel 2 Data Produktivitas Penjualan Perusahaan
Rata – rata Tingkat Produktivitas Penjualan Perusahaan

Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1,08	1,07	1,33	0,73	0,58	0,67	0,71

Data oleh: HR Organizational Development

Seperti yang tertera pada tabel 2 dimana rata – rata tingkat produktivitas penjualan yang terjadi sepanjang Januari hingga Juli pada tahun 2022 mengalami kenaikan dan juga penurunan yang cukup signifikan, seperti yang terlihat yaitu dibandingkan pada bulan Januari, di bulan Juli tingkat produktivitas penjualan pada perusahaan mengalami penurunan mencapai 0,71. Sedangkan target produktivitas penjualan pada perusahaan yaitu 2,00. Sepanjang Januari hingga Juli, rata – rata produktivitas penjualan perusahaan tidak mencapai 2,00.

Menurut Golembiewsky (1993) Penurunan produktivitas dapat terjadi karena salah satu akibat dari *job burnout*. Akibat dari *burnout* dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas rendah.

Dalam melakukan suatu pekerjaan pasti seseorang akan merasakan jenuh karena beban tugas dan kewajiban yang semakin banyak, dimana mengakibatkan kelelahan mental maupun fisik untuk para karyawan. Kelelahan mental pada teori psikologi disebut juga dengan *job burnout*. Menurut Maharani & Triyoga (2012) *Job Burnout* adalah kelelahan fisik karena pekerjaan dan beberapa tugas yang tidak

kunjung selesai bahkan adanya tambahan pekerjaan dari pimpinan sehingga pikiran mulai terganggu. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka motivasi akan semakin meningkat dan membuat kinerja menjadi lebih optimal

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini, yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Sinurat (2021, 42 – 43) kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan untuk menciptakan dan menegaskan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik mengenai masa depan bagi sebuah organisasi yang tumbuh dari keadaan sekarang dan memperbaiki keadaan sekarang. Selain itu, Menurut Usman (2009, 23) dalam Khustina & Laily (2019) kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang memiliki tujuan untuk kemajuan organisasi dan dapat melakukan perubahan lingkungan serta menerapkannya

pada individu masing – masing karyawan agar lebih inovatif lagi dalam melakukan pekerjaannya, serta membangun tim kerja yang solid dan mampu bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan.

Ha₁: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian penelitian ini, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi

Menurut Sinamora (1997, 539 – 540) kompensasi adalah beberapa hal yang meliputi kembalikan – kembalikan finansial dan jasa – jasa yang terwujud dan tunjangan – tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh parah karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Selain itu, menurut Hasibuan (2003, 118) dalam Kadarisman (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Sehingga berdasarkan beberapa pendapat mengenai kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah timbal balik atau pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Ha₂: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian penelitian ini, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Job Burnout

Menurut Widayari dalam Khustina & Laily (2019) *job burnout* dapat menurunkan kinerja karyawan dan menambah tingkat

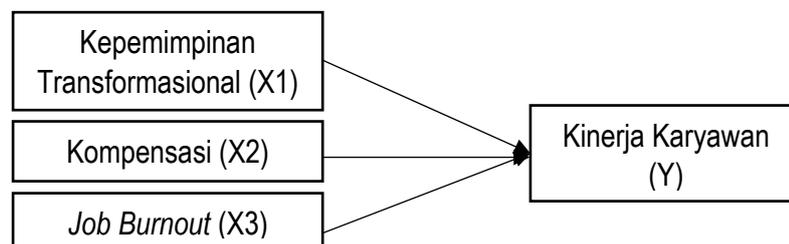
ketidakfokusan terhadap pekerjaan. Meningkatnya kesalahan dalam bekerja juga semakin mempermudah terjadinya kecelakaan kerja dalam lingkungan perusahaan. Selain itu, Menurut Schuler dan Jackson (1999) dalam Khustina & Laily (2019) *job burnout* adalah jenis stress mental yang dialami oleh para pekerja bagian pelayanan jasa terhadap manusia lainnya seperti pendidikan, perawatan kesehatan, keagamaan, kepolisian atau hukum, dan lain – lain. *Sehingga* berdasarkan beberapa pendapat mengenai *Job Burnout* dapat disimpulkan bahwa *Job Burnout* merupakan suatu kondisi dan situasi dimana karyawan merasa tertekan oleh pekerjaan baik secara psikologis maupun perilaku.

Ho₃: Tidak terdapat pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian penelitian ini, *job burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016, 172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017, 138) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sehingga berdasarkan beberapa pendapat mengenai kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dilakukan dalam waktu tertentu untuk mencapai target serta tujuan.

Model Penelitian

Gambar 1 Model Penelitian Tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Job Burnout

Metode Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan pada penelitian ini, yaitu penelitian bersifat kausalitas. Kausalitas merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel penelitian yaitu variabel independen terhadap dependen (Sugiyono, 2013, 6). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan.

Menurut Lijan P. Sinambela dan Sarton Sinambela (2021) populasi adalah objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Wahana Wirawan yang berjumlah 98 karyawan.

Menurut Lijan P. Sinambela dan Sarton Sinambela (2021) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan *Purposive Sampling* yang mana merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan beberapa pertimbangan tertentu. Sampel yang peneliti gunakan yaitu 78 staff karyawan pada PT. Wahana Wirawan MT. Haryono Jakarta Timur.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* sebagai skala pengukuran dari variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, *job burnout*, dan kinerja karyawan

Tabel 3 Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan Transformasional (X1)	1. Konsiderasi Individual (individual Consideration)	Likert
	2. Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)	
	3. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)	

	4. Idealisasi Pengaruh (Idealized Influence)	
Kompensasi (X2)	1. Gaji/Upah 2. Insentif 3. Tunjangan	Likert
Job Burnout (X3)	1. Kelelahan Fisik 2. Kelelahan Emosional 3. Berkurangnya Prestasi Individu 4. Depersonalisasi	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Kuantitas 4. Efektivitas Sumber Daya Manusia	Likert

Hasil Penelitian

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Variabel Independen (X1)	r hitung	r tabel	keterangan
X1	0,698	0,2564	<i>valid</i>
X2	0,672	0,2564	<i>valid</i>
X3	0,735	0,2564	<i>valid</i>
X4	0,692	0,2564	<i>valid</i>
X5	0,746	0,2564	<i>valid</i>
X6	0,800	0,2564	<i>valid</i>

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel independen kepemimpinan transformasional

(X1) memiliki nilai r_{hitung} yang positif dan juga $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator bersifat *valid*.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel Independen (X2)	r hitung	r tabel	keterangan
X2 1	0,511	0,2564	<i>valid</i>
X2 2	0,781	0,2564	<i>valid</i>
X2 3	0,657	0,2564	<i>valid</i>
X3 3	0,817	0,2564	<i>valid</i>
X2 4	0,817	0,2564	<i>valid</i>
X2 5	0,820	0,2564	<i>valid</i>
X2 6	0,655	0,2564	<i>valid</i>

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan data yang didapat pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel independen kompensasi

(X2) memiliki nilai r_{hitung} yang positif dan juga $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator bersifat *valid*.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Job Burnout

Variabel Independen (X3)	r hitung	r tabel	keterangan
X3 1	0,373	0,2564	<i>valid</i>
X3 2	0,764	0,2564	<i>valid</i>
X3 3	0,736	0,2564	<i>valid</i>
X3 4	0,803	0,2564	<i>valid</i>
X3 5	0,797	0,2564	<i>valid</i>
X3 6	0,572	0,2564	<i>valid</i>

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan data yang didapat pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel independen *job burnout*

(X3) memiliki nilai r_{hitung} positif dan juga $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator bersifat *valid*.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel Dependen (Y)	r hitung	r tabel	keterangan
Y1	0,661	0,2564	<i>valid</i>
Y2	0,764	0,2564	<i>valid</i>

Y3	0,817	0,2564	<i>valid</i>
Y4	0,817	0,2564	<i>valid</i>
Y5	0,643	0,2564	<i>valid</i>
Y6	0,825	0,2564	<i>valid</i>

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan data yang didapat pada tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari variabel dependen kinerja karyawan (y)

memiliki nilai r_{hitung} positif dan juga $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator bersifat *valid*.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Batasan	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,819	0,6	<i>Reliable</i>
Kompensasi (X2)	0,805	0,6	<i>Reliable</i>
<i>Job Burnout</i>	0,771	0,6	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,847	0,6	<i>Reliable</i>

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan data yang dapat dilihat pada tabel di atas menyatakan bahwa seluruh variabel independen kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan *job burnout*. Serta variabel

dependen kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's alpha* $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menghasilkan jawaban yang konsisten

Tabel 9 Uji Normalitas

Asymp. Sig	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *asymp. Sig* yang dihasilkan lebih besar daripada nilai alpha yang digunakan, yaitu

$0,200 > 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Tabel 10 Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,331	3,018	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0,290	3,445	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Job Burnout</i> (X3)	0,171	5,841	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas maka menunjukkan bahwa nilai *tolerance* kepemimpinan transformasional (0,331), kompensasi (0,290) dan *job burnout* (0,171) lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai *VIF* yang

dihasilkan oleh kepemimpinan transformasional (3,018), kompensasi (3,445), dan *job burnout* (5,841) lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 11 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,797
Kompensasi (X2)	0,308
<i>Job Burnout</i> (X3)	0,180

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel independen kepemimpinan transformasional, kompensasi,

dan *job burnout* memiliki nilai *sig.* yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 12 Uji Autokorelasi

Model	Durbin – Watson
1	1,744

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Durbin – Watson sebesar 1,744. Nilai diatas dapat dibandingkan dengan Durbin – Watson jumlah sampel (n) = 59, jumlah variabel

independen (k) = 3, dan nilai signifikansi 0,05. Maka dapat diperoleh nilai dL = 1,4745 dan nilai dU = 1,6875.

Tabel 13 Koefisien Korelasi

Model	R
1	0,740

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai I adalah sebesar 0,740 yang artinya variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi,

dan *job burnout* memiliki tingkar hubungan yang rendah dan positif.

Tabel 14 Koefisien Determinasi

Model	Adj. R Square
1	0,524

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan perolehan nilai *Adj. R Square* sebesar 0,524. Hal ini menunjukkan bahwa 52,4% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh

variasi variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan *job burnout*. Sedangkan sisanya 47,6% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak dijelaskan pada variabel ini.

Tabel 15 Tabel Koefisien Regresi

	b	t	Sig.
<i>Constant</i>	4,893	1,842	0,071
Kepemimpinan Transformasional	0,432	2,811	0,007
Kompensasi	0,525	2,943	0,005
<i>Job Burnout</i>	- 0,141	- 0,580	0,546

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui persamaan berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,893 + 0,432X_1 + 0,525X_2 - 0,141X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel diatas maka didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,811. Nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} 2,811 > 2,004 dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,007 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak. Berdasarkan hasil pada tabel diatas maka didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 2,943. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,943 > 2,004 dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,005 < 0,05.

Penutup

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, yaitu: (1) Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. (2) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. (3) Tidak terdapat pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang telah dilakukan, yaitu: (1) Pada penelitian ini hanya menggunakan 78 sampel. (2) Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional, kompensasi dan *job burnout*.

Penelitian ini memiliki beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Wahana Wirawan. Hasil ini menunjukkan bahwa H_02 ditolak.

Berdasarkan hasil tabel diatas maka didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel *job burnout* sebesar -0,580. Nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} -0,580 > -2,004 dan nilai signifikan lebih besar dari alpha 0,564 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job burnout* dengan kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa H_03 diterima

pertimbangan agar dapat dilakukan dengan lebih baik lagi, yaitu: (1) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel penelitian, dan dapat memperluas lingkup pada objek penelitian. (2) Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan sistem kepemimpinan transformasionalnya dan dapat meningkatkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan karyawannya, serta mempertahankan kualitas lingkungan dan penetapan beban kerja agar tidak terjadi *job burnout* karena hal tersebut sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja dan kualitas kerja pada karyawan di PT. Wahana Wirawan.

REFERENCES:

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136 – 157.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambu Unit Layanan Pusat Listrik Payo

- Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193, <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Anderson, D. R. J. (2014). *Statistics for Business and Economics. South Western – Cengage Learning*.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management, Global Edition*. Pearson.
- Dr. M. Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, H. I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2007). *Manajemen Resiko Perbankan: Pendekatan Kuantitatif Value at Risk (VaR)*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2011) *Aplikasi Multivariate dengan Pogram IBM SPSS 19*. Badan Penerbit UNDIP.
- Golembiewski and Robert T. (1993). *The Laboratory Approach to Organization Development*.
- Gudono. (2014). *Teori Organisasi*. Andi Offset.
- Hair, Joseph F., Willia, C. Black, Barry J. Babin, and R. E. Anderson. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Khustina, H., & Laily, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan *Job Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemas Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(6), 1 – 18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2238%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2238/2243>
- Neolaka, Amos. (2016). *Metode Penelitian dan Statistik*. Rosda.
- Notoadmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nurhadian, A. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 11(1), 59 – 74.
- Prof. Dr. Lijan. Sinambela dan Dr. Sarton Sinambela, S.E., M.M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(9), 213 – 223.
- Sekaran, U. dan R. B. (2016). *Research Methods For Business 6th Edition*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Sinurat, S. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompetensi Manajerial*. Expert.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaitaf, dan R&D*. Bandung. PT Alfabeta.
- Suharyanto, & Nugroho, E. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. Gsi Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri ISSN 1412-6869*, 13(2), 187-200.
- Tjahjadi, K., & Uria, M. S. (2021). *The Influence of Compensation, Organizational Culture and Motivation on Employee Performance at PT. Perfect Circle Engineering (Vol. 13, Issue 1)*. <http://jurnaltsm.id/index.php/MB>
- Toding, Ronald Bua. 2018. Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 2.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23 – 34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4il.266>

Zid, W. M. A. bin. (2019). *The Impact of Job Burnout on The Performance of Staff Member at King Abdul Aziz- Univeristy*. *International Journal of Business and Social Science*. 10(4), 126 – 136.
<https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n4p15>

