

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *CHARACTER BUILDING*, *BURNOUT* TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA MULTI TERMINAL BELAWAN**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH :**

**NAMA : THARIQ AZIS HASIBUAN**  
**NPM : 2105160325**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 26 Juni 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : THARIQ AZIS HASIBUAN  
N P M : 2105160325  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, CHARACTER BUILDING, BURNOUT TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA MULTI TERMINAL BELAWAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Prof. Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

Penguji II

Dr. MUHAMMAD IRTAN NASUTION, S.E., M.M

Pembimbing

RAHMAT HIDAYAT, ST., M.M

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA

PANITIA UJIAN



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : THARIQ AZIS HASIBUAN  
NPM : 2105160325  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *CHARACTER BUILDING*, *BURNOUT* TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA MULTI TERMINAL BELAWAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Juni 2025

Pembimbing

RAHMAT HIDAYAT, ST., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



ASSOC. PROF. DR. H. JANURLI S.E., M.M., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Lengkap : Thariq Azis Hasibuan  
Npm : 2105160325  
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, S.T., M.M  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Character Building*, dan *Burnout* Terhadap Performa Karyawan Pada PT Prima Multi Terminal Belawan

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Sesuai dengan jurnal skripsi pada variabel - pertukaran BAB I fenomena	10/Februari 2025	/
Bab 2	Pertukaran BAB II landasan. Jln ke-11 an Teori, konsep, serta definisi dan referensi	17/Februari 2025	/
Bab 3	- pertukaran metode penelitian - sumber data dan metode - metode	10/Februari 2025	/
Bab 4	- pertukaran penelitian pada Bab V dan data penelitian - pengutipan literatur	4/Mei 2025	/
Bab 5	- pertukaran kesimpulan berdasarkan hasil penelitian	4/Mei 2025	/
Daftar Pustaka	gubahan mendasar yang ada di buku	4/Mei 2025	/
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc / ready untuk sidang	4/Mei 2025	/

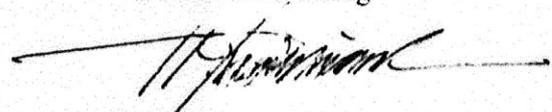
Medan, 9 Mei 2025

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi



Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



Rahmat Hidayat, S.T., M.M



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

---

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **THARIQ AZIS HASIBUAN**  
NPM : **2105160325**  
Program Studi : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *CHARACTER BUILDING*, *BURNOUT* TERHADAP PEFORMA KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA MULTI TERMINAL BELAWAN**

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 5 juni 2025

Yang membuat pernyataan



**THARIQ AZIS HASIBUAN**

## ABSTRAK

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *CHARACTER BUILDING*, *BURNOUT* TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA MULTI TERMINAL BELAWAN

**Thariq Azis Hasibuan**

Program Studi Manajemen

E-mail: thoriqazishsb@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap performa karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *character building* terhadap performa karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap performa karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan dengan jumlah sampel 82 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket lalu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap performa karyawan, ada pengaruh positif signifikan *character building* terhadap performa karyawan, ada pengaruh negatif signifikan *burnout* terhadap performa karyawan, ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, *Character Building*, dan *Burnout* Performa Karyawan

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, CHARACTER BUILDING, AND BURNOUT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PRIMA MULTI TERMINAL BELAWAN**

**Thariq Azis Hasibuan**

Management Study Program

E-mail: thoriqazishsb@gmail.com

*The purpose of this study is to determine and analyze the influence of leadership style on employee performance, to determine and analyze the influence of character building on employee performance, to determine and analyze the influence of burnout on employee performance, and to determine and analyze the influence of leadership style, character building, and burnout on employee performance. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study consists of all employees of PT Prima Multi Terminal Belawan, with a sample of 82 respondents determined using the Slovin formula. The data collection technique used in this study is a questionnaire, which was then tested for validity and reliability. The data analysis technique employed in this research includes Multiple Linear Regression, Classical Assumption Tests, t-Test, F-Test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study was conducted using the SPSS software program (version 24.00). The results of this study indicate that there is a significant positive influence of leadership style on employee performance, a significant positive influence of character building on employee performance, a significant negative influence of burnout on employee performance, and a simultaneous significant influence of leadership style, character building, and burnout on employee performance.*

**Keywords:** *Leadership Style, Character Building, Burnout, and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan anugerah-nya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas tugas akhir yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Character Building*, dan *Burnout* Terhadap Performa Karyawan Pada PT Prima Multi Terminal Belawan**” yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan stata satu (S1) Manajemen, pada program studi Ekonomi dan Bisnis – Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Salallahu ‘Alaihi Wa sallam yang telah membawa kita dari zaman gelap ke zaman yang terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.

Pertama-tama saya ucapkan terima kasih kepada Kedua Orang Tua saya yaitu Ayahanda Agusnen Hasibuan, SE dan Ibunda Rosmazetri Chaniago yang selalu mendoakan dan mendidik saya, yang selalu memberikan nasehat dan mendukung saya dengan penuh cinta dan kasih sayangnya, semoga Allah Subhanahu Wata'ala menjadikan putrimu ini amal yang tak terputus bagimu serta

seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungannya. Dan tidak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani M.Ap Selaku Rektor Universitas Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.M. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Rahmat Hidayat, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing saya atas keluangan waktunya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir ini
7. Bapak dan Ibu dosen/Staff Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan
8. Terimakasih kepada seluruh pegawai dan staff di PT Prima Multi Terminal yang telah memberikan izin mengambil data kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Terimakasih kepada Tria Febrianti yang membantu dan memberikan dorongan semangat serta menemani saya setiap saat dalam proses pengerjaan tugas akhir ini

10. Terimakasih kepada seluruh teman-teman saya yang tidak lelah untuk memberikan motivasi agar tugas akhir ini cepat terselaesaikan dengan baik

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. tugas akhir ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya tugas akhir ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, Mei 2025  
Penulis

**Thariq Azis Hasibuan**  
**2105160325**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Performa Kerja Karyawan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Performa Kerja .....	11
2.1.1.2 Tujuan Performa Kerja .....	12
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Performa Kerja Karyawan	13
2.1.1.4 Indikator Performa Kerja Karyawan .....	14
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	15
2.1.2.2 Tujuan Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.2.3 Tipe Gaya Kepemimpinan .....	18
2.1.2.4 Faktor Gaya Kepemimpinan.....	19
2.1.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.3 <i>Character Building</i> .....	20
2.1.3.1 Pengertian <i>Character Building</i> .....	20
2.1.3.2 Tujuan <i>Character Building</i> .....	21
2.1.3.3 Faktor <i>Character Building</i> .....	22
2.1.3.4 Indikator <i>Character Building</i> .....	22
2.1.4 <i>Burnout</i> .....	23
2.1.4.1 Pengertian <i>Burnout</i> .....	23
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i> .....	25
2.1.4.3 Dampak <i>Burnout</i> .....	25
2.1.4.4 Indikator <i>Burnout</i> .....	26
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Kerangka Konseptual .....	28
2.4 Hipotesis.....	33

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Defenisi Operasional.....	34
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.4 Populasi dan Sampel.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Pengujian Instrument.....	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Hasil Penelitin.....	47
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	47
4.1.2 Identitas Responden.....	47
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	49
4.1.4 Model Regresi.....	55
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	59
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis.....	60
4.1.4.4 Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	65
4.2 Pembahasan.....	66
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Performa Kerja .	67
4.2.2 Pengaruh <i>Character Building</i> Performa Kerja.....	68
4.2.3 Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Performa Kerja.....	70
4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Character Building</i> , dan <i>Burnout</i> Terhadap Performa Kerja.....	71
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	74
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data Produksi PT.Prima Multi Terminal Belawan .....	5
Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Mengikuti Pelatihan.....	6
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	35
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 3.3 Populasi.....	36
Tabel 3.4 Skala Likert.....	38
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.4 Status Pernikahan.....	49
Tabel 4.5 Skala Likert.....	49
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Performa Kerja Karyawan (Y).....	50
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	51
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel <i>Character Building</i> (X2).....	53
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel <i>Burnout</i> (X3).....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik t (Parsial) .....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi.....	66

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Performa Kerja .....	29
Gambar 2.2 Pengaruh <i>Character Building</i> Terhadap Performa Kerja.....	31
Gambar 2.3 Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Performa Kerja.....	32
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t .....	45
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F .....	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	58

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia bisnis menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Persaingan yang ketat, perubahan kebutuhan konsumen, dan dinamika pasar yang cepat menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kualitas dan berforma tinggi (Wijaya et al., 2023). Di era glabalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk perbaikan semua aspek agar terus bertahan dan berkembang Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, dan oleh karna itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Pencapaian sebuah perusahaan sebagian besar bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dan penggerak utama berbagai aktivitas dalam perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan peran atau tugas-tugas yang bersinergi dengan sumber daya lain dalam perusahaan merupakan hal yang menjadi perhatian besar bagi manajemen sumber daya manusia. Kemampuan sumber daya manusia tidak hanya menyangkut bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi juga bagaimana seseorang dari waktu ke waktu dapat mempertahankan konsistensi, ketepatan waktu, dan semangat dalam bekerja.

Selain itu, kemampuan sumber daya manusia juga menyangkut bagaimana seseorang dapat bekerjasama dalam sebuah lingkungan kerja baik sebagai pemberi arahan maupun sebagai penerima arahan. Kesemua hal ini berpengaruh pada

produktivitas atau kinerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas. Sumber Daya Manusia adalah cara paling umum untuk memperoleh, menyiapkan, menilai dan memberi upah untuk pekerja, dan menangani hubungan kerja, kesejahteraan dan keamanan,serta masalah kesopanan (John, 2024).

Performa Karyawan merupakan ukuran seberapa baik seseorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini mencakup berbagai hal, seperti seberapa baik kualitas pekerjaan yang di hasilkan, seberapa produktif mereka, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, serta keterampilan dalam berinteraksi dengan rekan kerja. Penilaian dan kinerja pada saat ini kurang baik sehingga selalu mendapatkan komplain dari klien atas ketidakpuasan terhadap kualitas yang di dapatkan. Kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengavaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Farida & Fauzi, 2020).

Salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh manajer atau pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung atau sebaliknya, menghambat produktivitas karyawan.pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung atau sebaliknya,menghambat produktivitas karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang positif, seperti kepemimpinan transformasional, dapat memotivasi karyawan,meningkatkan kepuasan kerja ,dan mendorong mereka untuk mencapai kinerja lebih baik.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak mendukung dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan bahkan *burnout* di kalangan karyawan.

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi performa karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung timnya cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan individu juga berkontribusi pada performa karyawan. Pemimpin yang memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan profesional tidak hanya meningkatkan keterampilan rakyat, tetapi juga memperkuat rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan pola sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan para bawahan agar mau melaksanakan tugas secara sukarela dengan memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat membuat perubahan pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi lebih baik. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (Wijaya et al., 2023)

Faktor lain yang mempengaruhi performa karyawan yaitu *character building* (pembangunan karakter) aspek penting dalam pembangunan sumber daya manusia di suatu organisasi. Karakter yang kuat dapat membantu karyawan menghadapi tantangan, beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Karakter yang mengedepankan kerjasama dan kolaborasi juga sangat berpengaruh. Karyawan yang mampu bekerja sama dengan

baik dalam tim akan menciptakan sinergi, di mana hasil kerja tim jauh lebih baik di bandingkan jika dikerjakan secara individu. Karakter seseorang dapat terbentuk dan dipengaruhi oleh faktor keturunan (hereditas) dan lingkungan yang memegang peranan penting dalam proses pembentukan karakter.

Pembangunan karakter (*character building*), memang telah ada jauh berabad lamanya, bahkan para ilmuwan dari Yunani kuno diantaranya seperti Sokrates telah mengedepankan pandangan dan teori-teori mereka untuk kemajuan sebuah usaha dari pembangunan (Mursalin & Suparto, 2023) Aspek pendidikan tentu menjadi fondasi utama bagi pembangunan karakter. Upaya itu dapat dibakukan dalam istilah-istilah yang lebih umum, yakni pendidikan karakter atau pembangunan karakter (Mu'minah, 2016).

*Burnout* juga menjadi faktor dalam performa karyawan yang dimana termasuk kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang diakibatkan oleh stres berkepanjangan di tempat kerja. Ketika karyawan mengalami *burnout*, mereka cenderung kehilangan motivasi dan semangat untuk bekerja, yang secara langsung mempengaruhi. Untuk mengatasi *burnout*, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan memberikan dukungan, fleksibel, dan sumber daya untuk mengelola stres, organisasi dapat meningkatkan performa karyawan dan menjaga kesehatan mental mereka. *Burnout* merupakan kondisi emosional dimana karyawan merasakan kelelahan dan kejenuhan secara fisik akibat dari tuntutan tugas yang meningkat. Pines (Ardila & Christiana, 2020).

Penelitian ini dilakukan di PT.Prima Multi Terminal Belawan yang merupakan sebuah Perusahaan jasa pelayanan yang mengelola terminal multi

purpose di Pelabuhan Kuala Tanjung dan Terminal Petikemas di Belawan. Perusahaan ini merupakan anak Perusahaan dari PT.Pelindo I (Persero), PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk dan PT Waskita karya (Persero) Tbk. Perseroan ini mendapatkan izin konsesi pada tanggal 23 Januari 2015 dengan waktu konsesi selama 69 tahun dan beroperasi secara komersil pada April 2019.

**Tabel 1.1. Data Produksi PT.Prima Multi Terminal Belawan**

NO	SAT	Tahun			Jumlah karyawan			
		2021	2022	2023	2021	2022	2023	
A	Arus Barang							
	General Cargo	Ton	673	63.150	63.150	102	107	98
	Curah Kering	Ton	-	10.802	10.802	80	81	82
	Curah Air	Ton	115.705	439.756	439.756	115	92	65
B	Arus Petikemas	Box	-	443.801	443.801	95	67	54
		Teu's	57.523	531.567	531.567	75	55	60
	Curah Air	Ton	115.705	392.191	439.756	78	85	71
C	Arus Petikemas	Box		406.228	443.891	70	50	45
		Teu's		495.948	531.567	40	50	55
Total Jumlah Karyawan						655	587	530

Sumber: Kantor PT.Prima Multi Terminal 2025

Berdasarkan tabel diatas dilihat dari data produksi PT.Multi Terminal Belawan bahwa arus barang menunjukkan nilai realisasi yang sama pada Curah Air dengan volume 115.705 sedangkan general cargo (673) dan Curah Petikemas (57.523). Dan untuk tahun 2022 dan 2023, yaitu 63.150 ton yang mengindikasikan stabilitas dalam volume barang yang diproses. Begitu pula dengan Curah Kering yang tetap berada di angka 10.802 ton. Namun, terdapat perubahan pada Curah air di mana pada tahun 2022 yaitu 392.191 ton dan tahun 2023 mengalami peningkatan di nilai 439.756 ton. Sama hal nya dengan arus petikemas pada tahun 2022 samapi tahun 2023 juga mengalami peningkatan. Namun, meskipun produksi di beberapa sektor meningkat dan stabil tetapi jumlah karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional mengalami penurunan.

**Tabel 1.2. Data Jumlah Karyawan Mengikuti Pelatihan**

Tahun	2021	2022	2023
Jumlah Karyawan	79	74	71

*Sumber: Kantor PT.Prima Multi Terminal 2025*

Dilihat dari tabel diatas juga terdapat beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan mengalami penurunan dari tahun 2021 sampai tahun 2023. Pada tahun 2021 terdapat 79 karyawan yang mengikuti pelatihan kemudian di tahun 2022 menurun menjadi 74 karyawan. Pada tahun 2023 juga mengalami penurunan menjadi 71 jumlah karyawan. Penurunan jumlah peserta pelatihan ini dapat berdampak pada efektivitas pembentukan karakter pada Perusahaan.

Kinerja setiap karyawan juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen (pemimpin) dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu hidup, mati, maju, dan mundurnya sebuah organisasi. Menurut (Himawati, 2016) kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Kepemimpinan yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan tidak produktif dan kurang efektif sehingga berdampak pada tidak tercapainya karier yang menjadi cita – cita karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik tersebut sering disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan

bawahanya. “Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan (Mandang, Lumanauw, & Walangitan, 2017).

Lingkungan kerja menjadi salah satu bentuk pekerjaan karyawan menjadi optimal dengan mencapai target realisasi yang meningkat tanpa adanya peningkatan fasilitas, tenaga kerja, atau dukungan operasional yang memadai maka beban kerja yang ditanggung oleh karyawan akan meningkat secara signifikan. Terdapat juga beberapa karyawan yang kurang dalam mengikuti pelatihan dalam meningkatkan performa, yang mengakibatkan kondisi dimana karyawan mengalami tekanan fisik dan ketidakmampuan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan PT. Prima Multi Terminal.

Berdasarkan latar belakang fenomena diatas sehingga penulis berinisiatif membuat penelitian yang berjudul ”**Pengaruh Gaya kepemimpinan, *character building*, dan *Burnout* Terhadap Performa Kerja Karyawan pada PT Prima Multi Terminal Belawan**” Dengan demikian, dapat membantu memecahkan masalah yang berada dalam perusahaan PT prima Multi Terminal Belawan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan yang kurang memotivasi dan tidak sesuai dengan apa yang di harapkan oleh karyawan.

2. Karyawan yang kurang mendapatkan pelatihan dan pembentukan karakter (*character building*)
3. Karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi (*burnout*) di karenakan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai
4. Kurangnya peforma karyawan pada PT Prima Multi Terminal yang mengakibatkan produktivitas karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dari masalah di telah di jabarkan di atas, terlihat bahwa gaya kepemimpinan, *charecter building* dan *burnout* menjadi masalah utama yang di nilai dapat mempengaruhi peforma karyawan. Dengan alasan tersebut maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan, *chatacter building*, *burnout* terhadap peforma karyawan pada PT Prima Multi Terminal Belawan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peforma kerja karyawan pada PT Prima Multi Terminal Belawan?
2. Apakah *character building* berpengaruh terhadap peforma kerja karyawan pada PT Prima Multi Terminal Belawan?
3. Bagaimana *burnout* bisa berpengaruh terhadap peforma kerja karyawan pada PT Prima Multi Terminal?

4. Apakah gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* berpengaruh terhadap peforma kerja karyawan pada PT Prima Multi Terminal?

### 1.5 Tujuan Masalah

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peforma kerja karyawan pada PT Prima Multi Terminal Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *charecter building* terhadap peforma kerja karyawan pada PT Prima Multi Terminal Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *burnout* terhadap peforma kerja karyawan pada PT Prima Multi Terminal Belawan.
4. Untuk menegetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, *charecter building* dan *burnout* terhadap peforma kerja karyawan pada PT Prima Multi Terminal Belawan.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang gaya kepemimpinan, *charecter building* dan *burnout* sehingga dapat menambah

wawasan pengetahuan dalam hal gaya kepemimpinan, *charecter building* dan *burnout*.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peforma kerja karyawan pada PT Prima Multi Terminal Belawan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Performa Kerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Performa Kerja Karyawan**

Performa kerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi, mencakup kualitas, kuantitas dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan. Performa kerja merupakan hasil kerja seseorang/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Penilaian kinerja (*performance*) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengkomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Pada sisi lain (Hidayat, Lubis, & Majid, 2019). Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance*

atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (Pramesti, Sambul, & Rumawas, 2019).

Menurut (Hutagalung, Novitasari, Silitonga, Asbari, & Supiana, 2021) performa pegawai mempunyai hubungan yang erat dengan proses pemberdayaan sumber daya manusia hal itu di dasarkan dengan indikator untuk menentukan usaha sebagai proses pencapaian tingkat produktivitas dalam organisasi maupun perusahaan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Performa Kerja**

Tujuan performa kerja penting untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja. Berikut adalah beberapa penjelasan mengenai tujuan performa kerja:

##### **1) Meningkatkan Produktivitas**

Untuk meningkatkan produktivitas individu atau tim. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, karyawan dapat lebih fokus dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

##### **2) Meningkatkan Kualitas Kerja**

Tujuan performa kerja juga berfokus pada peningkatan kualitas output. Hal ini mencakup pengurangan kesalahan, peningkatan kepuasan pelanggan, dan pencapaian standar kualitas yang ditetapkan.

##### **3) Pengembangan Keterampilan**

Melalui tujuan performa kerja, individu dapat mengidentifikasi area di mana mereka perlu meningkatkan keterampilan atau pengetahuan. Ini membantu dalam pengembangan profesional dan karier.

#### 4) Mendorong Kerjasama Tim

Tujuan performa kerja dapat membantu meningkatkan kerjasama dan kolaborasi antar anggota tim. Dengan memiliki tujuan bersama, anggota tim dapat bekerja lebih sinergis.

#### 5) Evaluasi dan Umpan Balik

Tujuan performa kerja memberikan dasar untuk evaluasi kinerja. Dengan menetapkan tujuan yang spesifik, manajer dapat memberikan umpan balik yang lebih terarah dan konstruktif kepada karyawan.

#### 6) Motivasi dan Kepuasan Kerja

Menetapkan dan mencapai tujuan dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mencapai tujuan, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

#### 7) Penyesuaian Strategi

Tujuan performa kerja juga membantu organisasi dalam menyesuaikan strategi dan kebijakan. Dengan memahami kinerja saat ini, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih baik untuk masa depan.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peforma kerja Karyawan**

Peforma kerja adalah istilah yang merujuk pada kinerja atau hasil dari suatu tindakan, kegiatan, atau proses. Kata ini berasal dari bahasa belanda "*peformance*" dan sering digunakan dalam berbagai konteks, seperti bisnis olahraga, dan teknologi. Dalam bisnis, peforma perusahaan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti peningkatan pendapatan atau efisiensi operasional.

Demi terciptanya tujuan tersebut, diperlukan kinerja yang yang baik sebagai faktor utamanya. Pada dasarnya kinerja hanyalah perlu perwujudan akhir

dari berbagai macam faktor di belakangnya. Faktor-Faktor yang mempengaruhi performa kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Individu: Tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
- 2) Faktor Lingkungan Kerja: Budaya yang positif dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi di antara karyawan.
- 3) Faktor Organisasi: Struktur yang jelas dan komunikasi yang baik dalam organisasi dapat membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka.
- 4) Faktor Tugas: tugas yang terlalu mudah atau terlalu sulit dapat mempengaruhi motivasi dan performa karyawan.
- 5) Faktor eksternal: Situasi ekonomi yang baik atau buruk dapat mempengaruhi performa karyawan, terutama dalam hal keamanan pekerjaan dan intensif.
- 6) Faktor Psikologis: Tingkat stres (*burnout*) yang tinggi dan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan performa kerja karyawan.

#### **2.1.1.4 Indikator performa karyawan**

(Fauzi et al., 2023) menyebutkan bahwa dalam pengukuran performa kerja pegawai dapat dilakukan melalui lima indikator, yaitu:

##### **1) Indikator Kualitas**

Dalam proses pengukuran yang dilakukan untuk menggali kualitas kinerja mampu untuk dipandang melalui persepsi individu yang bekerja pada kualitas pekerjaan yang dihasilkannya, kemudian hal tersebut dapat dilihat melalui kesempurnaan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

## 2) Indikator Kuantitas

Indikator kuantitas ini dapat dilihat melalui jumlah siklus pada aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan

## 3) Indikator ketepatan waktu

Proses ini dapat dilihat melalui sebuah waktu tepat yang mampu untuk diselesaikan dilihat dari sudut pandang pada koordinasi serta output maupun pemanfaatannya pada sisa waktu yang masih tersisa.

## 4) Indikator efektivitas

Indikator ini merupakan sebuah indikator penggunaan sumber daya organisasi yang mampu untuk dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari adanya penggunaan sumber daya yang ada.

## 5) Indikator kemandirian

Dalam proses menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen tentunya hal tersebut harus didasari dengan adanya kemandirian. Maka dapat diambil kesimpulan makaperforma pegawailah sebuah faktor yang cukup penting dalam proses pemberdayaan kualitas human resources untuk memberikan peningkatan kualitas perusahaan maupun organisasi.

### **2.1.2 Gaya Kepemimpinan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan pada dasarnya memiliki pengertian sebagaimana pemimpin dapat mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan Bersama. Dan juga mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya berbentuk suatu

pola atau pola tertentu. Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan, tergantung pada bagaimana pimpinan itu dapat mengatur sumber daya-sumber dayanya secara tepat.

Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun, pada intinya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut (Mahyudin, 2022) dalam teori kepribadian, kepemimpinan pada dasarnya adalah hasil dari pengaruh satu arah karena seorang pemimpin dapat memiliki sifat yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam suatu perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawannya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung. Hal ini dilakukan untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak dirinya. (Jufri & Marimin, 2022). Gaya kepemimpinan adalah suatu pola pikir dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, bertindak, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar biasa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan (Nurpratama & Yudianto, 2022). Gaya kepemimpinan adalah cara berperilaku yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Sukoco, Tirtayasa, & Pasaribu, 2020).

Sedangkan menurut (Rohmah, 2019) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang, gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Iptian, Zamroni, & Efendi, 2020).

### **2.1.2.2 Tujuan Gaya Kepemimpinan**

Menurut pendapat (Kartono, 2018) Tujuan dari adanya gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat membuat perencanaan strategis dengan baik, dapat mengembangkan dan memasarkan produk, mendapatkan karyawan yang kompeten di bidangnya. Selain itu, manfaat lain dari gaya kepemimpinan menurut (Supriyanto, 2022) adalah dapat meningkatkan perhatian terhadap kepentingan bersama dan membantu anggota organisasi mencapai tujuan serta mengesampingkan kepentingan pribadinya demi kepentingan organisasi. Para Funkisionalisi gaya kemimpinan dapat dilihat dari manfaat dan fungsinya memiliki ciri-ciri, yaitu:

- 1) hubungan antara pimpinan dan bawahan
- 2) pencapaian tujuan dan kinerja
- 3) memiliki kualitas
- 4) mampu mengintegrasikan dan mengkoordinasikan pekerjaan

Menurut (Laswati & Nurleli, 2021) tujuan gaya kepemimpinan terdiri dari kepemimpinan yang direktif, partisipatif, suportif, dan kepemimpinan yang berorientasi pada performa seseorang dan mampu mempengaruhi, mendorong,

dan mengerahkan anggota unit kerja untuk memperbaiki kinerja manajerial. Model kepemimpinan jalur tujuan (*path goal*) menyatakan pentingnya pengaruh pemimpin terhadap persepsi bawahan mengenai tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan jalur pencapaian tujuan.

### **2.1.2.3 Tipe Gaya Kepemimpinan**

Ada tiga macam tipe gaya kepemimpinan menurut (Mangkunegara, 2019) yaitu antara lain:

#### 1) Gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan ini biasanya semua determinasi "*policy*" dilakukan oleh pemimpin. Teknik – teknik serta langkah – langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, sehingga langkah – langkah yang akan datang tidak pasti. Pemimpin biasanya mendikte tugas, pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota. Kemudian pemimpin cenderung bersifat pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggotanya.

#### 2) Gaya kepemimpinan demokrasi

Kepemimpinan ini biasanya keputusan kelompok dilakukan bersama dan dibantu oleh pemimpin. Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung, dan apabila di butuhkan nasehat teknis maka pemimpin menyarankan dua atau lebih dipilih. Pemimpin memberikan kebebasan kepada para anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka kehendaki dan pembangian tugas terserah kepada anggota kelompok. Kemudian pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik setiap anggotanya.

### 3) Gaya kepemimpinan *laissez/faire*

Kepemimpinan ini biasanya kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan sedikit partisipasi pemimpin. Pemimpin tidak ikut dalam diskusi kelompok, tetapi pemimpin menyediakan bahan – bahan yang dibutuhkan oleh anggotanya. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali. Kemudian komentar dilakukan secara spontan dan pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai dan mengatur kejadian kejadian tersebut.

#### **2.1.2.4 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha di dalam (Agustin, Suharso, & Sukidin, 2019) ada empat sifat yang tampak mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan yaitu:

##### 1) Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

##### 2) Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

##### 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

##### 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya..

### **2.1.2.5 Indikator Gaya kepemimpinan**

Menurut (Parashakti & Setiawan, 2019) gaya kepemimpinan dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.
- 2) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan.
- 3) Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan.
- 4) Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
- 5) Menciptakan kerja sama yang serasi.
- 6) Menumbuhkan loyalitas

### **2.1.3 *Character Building***

#### **2.1.3.1 Pengertian *Character Building***

Asal usul istilah: “Karakter” berasal dari dari kata Yunani yang berarti “saya Mengukur” yang menunjukkan bahwa karakter adalah sesuatu yang terukir dalam diri kita melalui pengalaman hidup. *Charecter building* atau membangun karakter adalah proses pengembangan kualitas dan nilai-nilai pribadi yang mendefinisikan kerangka moral dan etika seseorang. Dan merupakan aspek penting dalam pembangunan sumber daya manusia di suatu organisasi. Karakter yang kuat dapat membantu karyawan menghadapi tantangan, beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Karakter yang mengedepankan kerjasama dan kolaborasi juga sangat berpengaruh.

Karakter yang mengedepankan kerjasama dan kolaborasi juga sangat berpengaruh. Karyawan yang mampu bekerja sama dengan baik dalam tim akan menciptakan sinergi, di mana hasil kerja tim jauh lebih baik di bandingkan jika dikerjakan secara individu. Perbaikan paling mendasar yang perlu dilakukan

sekarang adalah berusaha membangun karakter manusia Indonesia yang kuat. Aspek pendidikan tentu menjadi fondasi utama bagi pembangunan karakter. Upaya itu dapat dibakukan dalam istilah-istilah yang lebih umum, yakni pendidikan karakter atau pembangunan karakter (Mu'minah, 2016).

Menurut Masrukhin 2023 di dalam (Amelia & Amelasasih, 2024) *character building* adalah upaya yang dilakukan dengan tujuan membina, memperbaiki, atau membentuk tabiat, watak, sifat kejiwaan, akhlak, dan insan manusia agar dapat berperilaku dengan baik dalam kehidupan bermasyarakat. Pembangunan karakter (*character building*), memang telah ada jauh berabad lamanya, bahkan para ilmuwan dari Yunani kuno diantaranya seperti Socrates telah mengedepankan pandangan dan teori-teori mereka untuk kemajuan sebuah usaha dari pembangunan (Mursalin & Suparto, 2023).

### **2.1.3.2 Tujuan *Character Building***

Menurut pendapat beberapa ahli tentang tujuan dari pelatihan itu sendiri antara lain: menurut (Sikula, 2000) tujuan dari pelatihan secara umum adalah sebagai berikut:

#### 1) Meningkatkan Produktivitas

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang. Kalau level of performance naik atau meningkat maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi instansi.

#### 2) Meningkatkan Mutu Kerja

Dokumen ini adalah ini berarti peningkatan baik kuantitas maupun kualitas karyawan yang mempunyai pengetahuan, jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.

### 3) Meningkatkan Ketetapan

Dalam Human Resources Planning Training yang baik dapat mempersiapkan karyawan untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam instansi sendiri.

#### **2.1.3.3 Faktor-Faktor *Character Building***

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi pembentukan karakter seseorang adalah Aushp 2004 (Harahap, 2019)

- 1) Corak nilai yang ditanamkan
- 2) Keteladanan
- 3) Pembiasaan
- 4) Ganjaran dan hukuman
- 5) Kebutuhan

Selain itu, menjadikan keteladanan dan pembiasaan sebagai metode Pendidikan utama, penciptaan iklim dan budaya, serta lingkungan yang kondusif juga sangat penting dan turut membentuk peserta didik

#### **2.1.3.4 Indikator *Character Building***

##### 1) Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip moral, serta kejujuran dalam berperilaku. Dalam konteks profesional, integritas sangat penting karena membangun kepercayaan antara individu dan rekan kerja, atasan, serta klien

##### 2) Tanggung jawab

Kesadaran dan kemampuan untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil. Seorang karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan berkontribusi pada tujuan organisasi.

### 3) Empati

Kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan orang lain, serta menunjukkan kepedulian terhadap orang lain, bukan hanya tentang merasakan simpati atau kepedulian terhadap orang lain, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk menempatkan diri dalam posisi orang lain dan melihat dunia dari sudut pandang seseorang

### 4) Disiplin

Sikap yang mencerminkan kemampuan individu untuk mengatur diri sendiri, mematuhi aturan, dan menjalankan tanggung jawab dengan konsisten. Disiplin melibatkan pengendalian diri, ketekunan, dan komitmen untuk mencapai tujuan, meskipun ada tantangan atau godaan yang mungkin menghalang

### 5) Kerja sama

Kemampuan individu untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang sama atau menyelesaikan tugas tertentu. Ini melibatkan kolaborasi, komunikasi, dan koordinasi antara individu atau kelompok untuk memanfaatkan kekuatan dan sumber daya masing-masing.

## **2.1.4 *Burnout***

### **2.1.4.1 Pengertian *burnout***

*Burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres berkepanjangan, terutama di tempat kerja. Ini merupakan

sindrom yang muncul akibat tekanan yang tidak dikelola dengan baik. *Burnout* merupakan kondisi emosional dimana karyawan merasakan kelelahan dan kejenuhan secara fisik akibat dari tuntutan tugas yang meningkat. Pines (Ardila & Christiana, 2020).

Menurut Sabrina (2013) *Burnout* dapat diartikan dengan kondisi tubuh yang benar-benar lelah baik secara fisik maupun mental (Sabrina, Tusrini, & Tamara, 2023). *Burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua (Parashakti & Ekhsan, 2022).

*Burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. *Burnout/ Stres* (Sari, Ekawarna, & Sulistiyo, 2022) adalah respons spesifik yang dibuat tubuh terhadap semua tuntutan nonspesifik.

Menurut (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur. *Burnout* merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang

mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Davis & Newstrom, 2014).

Reaksi stres yang terutama sering terjadi pada orang dengan standar yang tinggi adalah *burnout*. *Burnout* adalah keadaan kelelahan emosional dan fisik, produktivitas yang rendah, dan perasaan terisolasi, sering disebabkan oleh tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Orang-orang yang menghadapi kondisi tekanan tinggi setiap hari sering merasa lemah, putus asa, dan emosional terkuras dan akhirnya dapat berhenti mencoba (Lefton, 1997).

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor *Burnout***

Menurut (Sabrina et al., 2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout*, yaitu:

- 1) Beban kerja adalah tugas dan tanggung jawab yang harus di selesaikan oleh pegawai atau karyawan dalam waktu tertentu.
- 2) Masa kerja adalah periode yang telah dilalui oleh seseorang karyawan dalam suatu Perusahaan, dimulai dari tanggal mulai bekerja hingga saat ini atau hingga karyawan tersebut berhenti bekerja.
- 3) Stres kerja adalah respons emosional, mental, atau fisik yang dialami oleh individu sebagai akibat dari tuntutan dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan mereka.

#### **2.1.4.3 Dampak *Burnout***

Dampak Stres Kerja menurut Cox dalam Retyaningyas (Fauji, 2013:19) membagi menjadi lima dampak dari stres kerja yaitu:

- 1) Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, dan kesepian.
- 2) Perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- 3) Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
- 4) Fisiologis, berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.
- 5) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktifitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa dampak dari stress kerja yaitu bisa secara subjektif, perilaku, kognitif, fisiologi dan secara organisasi.

#### **2.1.4.4 Indikator *burnout***

Menurut (Bakker et al., 2011) *burnout* mempunyai indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*)

Sedangkan kelelahan emosional memiliki indikator yaitu perasaan lelah dan letih di tempat kerja, ketika seseorang mengalami exhaustion maka mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong”

yang tidak dapat teratasi lagi. Dapat diukur dengan sering merasa lelah dan emosi dalam bekerja.

## 2) Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Sedangkan depersonalisasi memiliki indikator yaitu pengembangan perasaan sinis dan tak berperasaan terhadap orang lain, proses penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Hal ini berupa sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan dalam bekerja. Perilaku tersebut diperlihatkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderita menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu, maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan. Dapat diukur dengan indikator merasa pekerjaan yang dikerjakan tidak berarti.

## 3) Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi

Sedangkan penurunan pencapaian prestasi pribadi memiliki indikator yaitu ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan. Penurunan pencapaian prestasi pribadi disebabkan oleh perasaan bersalah telah melakukan orang lain disekitarnya secara negatif. Adapun indikator pengukuran

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Isra Hayati dan Suci Fitria, 2018	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan BMT El-Munawar Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis H <sub>0</sub> melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai t hitung (34,264) > t tabel (2,160), dengan nilai sig 0,000 < 0,05 menunjukkan H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima.

2	Dona Dwiyanti Putri 2018	Pengaruh Kepuasan Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Produksi PT. Lea Sanent	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja (pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating conditions, co-workers, nature of work, communication) dan <i>burnout</i> (emotional exhaustion, cynicism, lack of professional efficacy) terhadap kinerja karyawan produksi PT. Lea Sanent sebesar .450 atau 45.0%.
3	Kania Oktiaretna 2020	Pengaruh Pelatihan Character Buiding Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bak BJB Kantor Pusat	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan Pelatihan <i>character building</i> (X) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y), dengan nilai karena nilai t hitung t-hitung sebesar 7,787 dan derajat bebas (n-k-1) atau 85-1-1 = 83 diperoleh angka t tabel 1,989, sehingga t-hitung > t-tabel. Artinya H0 ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan <i>character building</i> terhadap disiplin kerja.
4	Hakin Kurniawan 2022	Hubungan Orientasi Kerja Terhadap Performa Kerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel orinetasi kerja berhubungan positif terhadap performa kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. meningkatkan komunikasi sesama karyawan.

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

## 2.3 Kerangka Konseptual

### 2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peforma Kerja

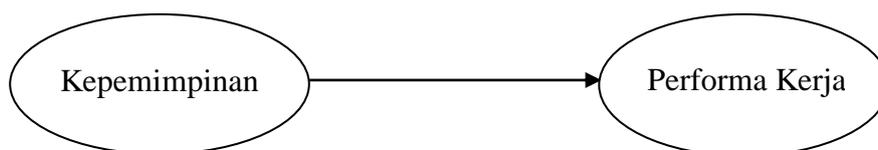
Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mustafa & Maryadi, 2017).

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat

mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja karyawan yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Kepemimpinan dalam organisasi/perusahaan sangat penting karena kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019) (Arianty, 2015); (Jufrizen, 2017) dan (Tanjung, Hardita, & Tupti, 2022); (Nasution, 2018); (Astuti & Prayogi, 2018); (Azhar, 2016) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas dapat digambarkan kerangka konseptual pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja seperti dibawah ini.



**Gambar 2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Performa Kerja**

### **2.3.2 Pengaruh *Character Building* Terhadap Performa Kerja Karyawan**

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Tidak hanya kecakapan teknis dan keterampilan, aspek karakter karyawan juga berperan penting dalam membentuk performa kerja yang optimal. *Character building* atau pembangunan karakter merupakan proses pengembangan nilai, sikap, serta

perilaku positif dalam diri karyawan yang dapat menunjang kinerja di lingkungan kerja. Karakter yang kuat seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, serta integritas menjadi modal penting bagi individu untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi.

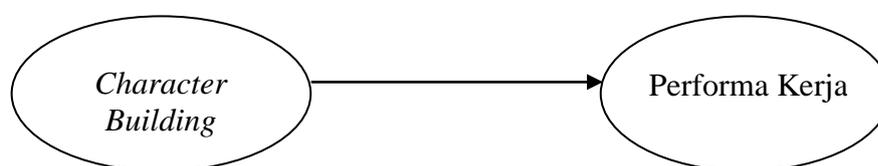
Menurut (Rudolph, Friedrich, Koziel, & Zacher, 2025) dalam penelitian berjudul *Character Strengths Use at Work: A Meta-Analysis of Relations with Work Performance and Employee Wellbeing*, penggunaan kekuatan karakter di tempat kerja berhubungan positif dengan performa kerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang aktif mengembangkan kekuatan karakter cenderung lebih produktif, memiliki motivasi tinggi, serta mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, karakter yang positif juga mendorong perilaku proaktif dan inovatif, sehingga meningkatkan kualitas kinerja baik secara individu maupun tim.

Hal serupa juga ditegaskan dalam studi (Vásquez, Antognoni, & Leiva-Bianchi, 2025), yang menyatakan bahwa program *character building* yang terstruktur dapat meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) dan performa karyawan. Intervensi yang berfokus pada pengembangan karakter terbukti mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas.

Secara teori, hubungan ini dapat dijelaskan melalui *behavioral theory*, di mana perilaku karyawan dibentuk melalui stimulus lingkungan kerja, proses pembelajaran, serta nilai-nilai yang ditanamkan organisasi. Melalui program *character building*, nilai-nilai seperti disiplin, kerja sama, dan integritas diperkuat,

sehingga perilaku kerja positif dapat terbentuk. Dengan karakter yang baik, karyawan akan lebih mudah beradaptasi, menghindari konflik, serta berkontribusi optimal terhadap pencapaian target perusahaan.

Penelitian lain oleh (Gander, Gaitzsch, & Ruch, 2020) menunjukkan bahwa keseimbangan kekuatan karakter dalam tim juga berkorelasi positif dengan kinerja kerja dan kepuasan kerja. Tim yang anggotanya memiliki karakter kuat cenderung memiliki kualitas kerja sama lebih baik, tingkat produktivitas lebih tinggi, dan suasana kerja yang harmonis.



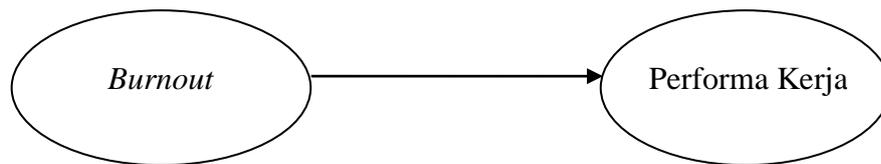
**Gambar 2.2. Pengaruh *Character Building* Terhadap Performa Kerja**

### **2.3.3 Pengaruh *Burnout* Terhadap Performa Kerja Karyawan**

Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan, karyawan sering menghadapi tuntutan yang tinggi, beban kerja berlebih, serta tekanan waktu yang ketat. Kondisi ini dapat memicu *burnout*, yaitu keadaan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi akibat stres kerja yang berkepanjangan. *Burnout* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu tetapi juga secara signifikan memengaruhi performa kerja karyawan.

Menurut studi oleh (Salvagioni et al., 2017), *burnout* berkorelasi negatif dengan kinerja kerja, baik dalam hal efektivitas, efisiensi, maupun hasil kerja. *Burnout* menyebabkan karyawan mengalami kelelahan emosional yang menghambat kemampuan mereka dalam berinteraksi secara profesional serta mengurangi inisiatif kerja.

Secara teoritis, hubungan antara *burnout* dan performa kerja dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources (JD-R) Model*. Model ini menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya kerja yang memadai akan menyebabkan stres, yang pada akhirnya berujung pada *burnout*. *Burnout* kemudian menurunkan motivasi, konsentrasi, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak negatif terhadap performa kerja.

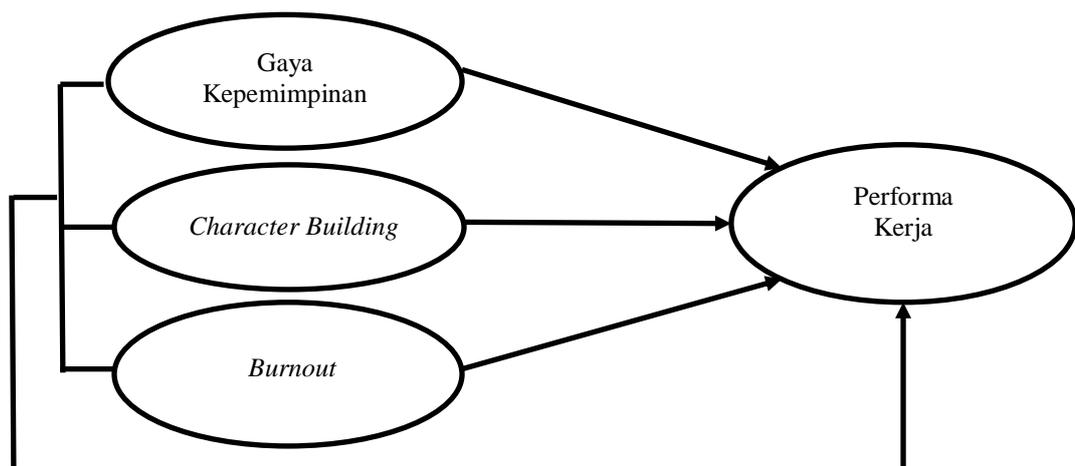


**Gambar 2.3. Pengaruh *Burnout* Terhadap Performa Kerja**

#### **2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Character Building*, dan *Burnout***

##### **Terhadap *Peforma* Kerja Karyawan**

Berdasarkan uraian sebelumnya, terdapat keterkaitan antara gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa kerja karyawan yang dapat gambarkan ke dalam bentuk paradigma penelitian dengan skema kerangka konseptual pada gambar 2.1 di bawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pada perumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap performa kerja karyawan pada PT Prima Multi Terminal Belawan.
2. *Character building* berpengaruh terhadap performa kerja karyawan pada PT Prima Multi Terminal Belawan.
3. *Burnout* berpengaruh terhadap performa kerja karyawan pada PT Prima Multi Terminal Belawan.
4. Gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* berpengaruh terhadap performa kerja karyawan pada PT Prima Multi Terminal Belawan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2020) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang memandang realitas atau fenomena, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang representatif, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya penelitian menggunakan populasi dan sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini yaitu: Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) *character building* (X2) *Burnout* (X3) peforma kerja karyawan (Y).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Dalam definisi operasional menjelaskan dengan jelas dan rinci bagaimana suatu ide atau variabel akan diukur atau digunakan dalam penelitian. Dengan kata lain, definisi ini menjelaskan tindakan konkret yang diambil untuk mengukur variabel tersebut, sehingga peneliti lain dapat memahami dan menerapkannya.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.(farida & fauzi, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan</li> <li>2. Kedewasaan dan kekeluasaan hubungan sosial.</li> <li>3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi</li> <li>4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan</li> </ol> (Agustin, Suharso, & Sukidin, 2019)
2.	<i>Character Building</i> (X2)	Pembangunan karakter( <i>character building</i> ) adalah tujuan luar biasa dari sistem pendidikan yang benar. Jika bukan mendidik dan mengasuh anak-anak untuk perkembangan tabiat yang luhur, buat apakah sistem pendidikan itu? Baik dalam pendidikan rumah tangga maupun dalam pendidikan sekolah, orang tua dan guru tetap sadar bahwa pembangunan tabiat yang agung adalah tugas mereka(Handayani, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Corak nilai yang ditanamkan</li> <li>2. Keteladanan</li> <li>3. Pembiasaan</li> <li>4. Ganjaran dan hukuman</li> <li>5. Kebutuhan</li> </ol> (Harahap, 2019)
3.	<i>Burnout</i> (X3)	<i>Burnout</i> adalah suatu kondisi dimana seorang mahasiswa merasakan kelelahan karena tuntutan akademik, munculnya sifat sinis, rasa pesimis dan berkurangnya minat pada pelajaran dan tugas serta merasa tidak komponen sebagai pelajar, sisi akademik mengarah pada stres, beban atau gejala psikologis yang disebabkan proses belajar.(Putri & Khotimah, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelelahan Emosional (<i>Emotional exhaustion</i>)</li> <li>2. Depersonalisasi (<i>Depersonalization</i>)</li> <li>3. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi</li> </ol> (Bakker et al., 2011)
4.	Peforma Karyawan (Y)	Peforma karyawan adalah sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Peforma karyawan pada Perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas Perusahaan Darmawan 2021 di dalam (Ardianwiliandri, Efranto, & Handini, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indikator Kualitas</li> <li>2. Indikator Kuantitas</li> <li>3. Indikator Kecepatan waktu</li> <li>4. Indikator efektivitas</li> <li>5. Indikator kemandirian</li> </ol> (Fauzi et al., 2023)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT Prima Multi Terminal JL. Jalan Raya Pelabuhan Belawan II, Gabion, Bagan Deli, Belawan Medan 20414.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2025 sampai dengan Juni 2025. Adapun rincian waktu kegiatan yang dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Jadwal penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																				
		Feb 2025				Maret 2025				April 2025				Mei 2025				Juni 2025				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Persiapan																					
	a. Observasi	■																				
	a. Identifikasi masalah		■																			
	b. Pengajuan Judul			■																		
2	c. Penyusunan Tugas akhir				■	■	■															
	Pelaksanaan																					
	a. Bimbingan Tugas akhir							■														
	b. Seminar Tugas akhir								■													
3	c. Revisi Tugas akhir									■												
	Penyusunan Laporan																					
	a. Pengebaran Angket											■										
	b. Pengumpulan Data												■	■								
	c. Penyusunan Tugas Akhir														■	■	■	■				
d. Sidang Tugas Akhir																				■	■	■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor PT Prima Multi Terminal Belawan yang berjumlah

**Tabel 3.3 Populasi**

Kriteria	Jumlah
Direksi	2 orang
Pelindo Penugasan	94 orang
Organik PMT	70 orang
Tenaga Ahli Daya	540 orang
Jumlah	706 orang

Sumber: PT Prima Multi Terminal

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sembiring (2024) Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang dipilih secara sengaja oleh penelitian untuk diamati, dengan ukuran yang lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai representasi dari keseluruhan populasi. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin dala (Juliandi 2014) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran penelitian

Dari rumus berikut dapat diperoleh sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{706}{1 + 706 (0,01)^2}$$

$$n = \frac{706}{1 + 7.6}$$

$$n = \frac{706}{8.6} = 82$$

Berdasarkan rumus slovin diaas maka dapat disimbpuikan bahwa jumlah sampel didalam penelitian ini sebanyak 82 orang karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh oleh penulis secara langsung dari hasil survei atau penelitian dengan tujuan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan atau hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Data

sekunder adalah data yang diperoleh dari internet, buku dan literatur lainnya. Untuk mendapatkan data yang komprehensif dan akurat dalam penelitian ini, maka, metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab secara langsung ataupun tidak langsung yang dilakukan dengan pengawai dan karyawan di kantor PT Prima Multi Terminal Belawan guna untuk mengumpulkan informasi dan data terkait permasalahan yang ada di dalam Perusahaan tersebut yang relevan dengan penelitian ini :

#### 2. Angket/Kuisisioner

Kuisisioner dibagikan kepada seluruh karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak orang. Dalam penelitian ini, kuisisioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan gaya kepemimpinan, *character building*, *burnout* dan performa kerja. Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan, dibutuhkan perangkat pengumpulan Data berupa angket atau kuisisioner tertutup yang memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala likert 1 hingga.

**Tabel 3.4 Skala Pengukuran**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	1
Setuju	2
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

### 3.6 Teknik Pengujian Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science*

(SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

N	=	Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	=	Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	=	Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	=	Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	=	Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
  - a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha 0,05$ ).

- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05).

**Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	(r-hitung)	Sig2-tailed	r-tabel	Keterangan
<b>Performa Karyawan (Y)</b>				
Y1	0,519	0,000	0,217	Valid
Y2	0,516	0,000	0,217	Valid
Y3	0,549	0,000	0,217	Valid
Y4	0,431	0,000	0,217	Valid
Y5	0,680	0,000	0,217	Valid
Y6	0,504	0,000	0,217	Valid
Y7	0,483	0,000	0,217	Valid
Y8	0,362	0,001	0,217	Valid
Y9	0,443	0,000	0,217	Valid
Y10	0,403	0,000	0,217	Valid
<b>Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>				
X1	0,504	0,000	0,217	Valid
X2	0,701	0,000	0,217	Valid
X3	0,422	0,000	0,217	Valid
X4	0,649	0,000	0,217	Valid
X5	0,700	0,000	0,217	Valid
X6	0,700	0,000	0,217	Valid
X7	0,451	0,000	0,217	Valid
X8	0,486	0,000	0,217	Valid
<b>Character Building (X<sub>2</sub>)</b>				
X1	0,671	0,000	0,217	Valid
X2	0,699	0,000	0,217	Valid
X3	0,590	0,000	0,217	Valid
X4	0,580	0,000	0,217	Valid
X5	0,604	0,000	0,217	Valid
X6	0,564	0,000	0,217	Valid
X7	0,259	0,019	0,217	Valid
X8	0,257	0,020	0,217	Valid
X9	0,671	0,000	0,217	Valid
X10	0,699	0,000	0,217	Valid
<b>Burnout (X<sub>3</sub>)</b>				
X1	0,388	0,000	0,217	Valid
X2	0,675	0,000	0,217	Valid
X3	0,621	0,000	0,217	Valid
X4	0,466	0,000	0,217	Valid
X5	0,690	0,000	0,217	Valid
X6	0,615	0,000	0,217	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi rhitung dibandingkan dengan nilai ketentuan  $r_1$  (rhitung  $>$  rtabel) dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Nilai rtabel dengan N ( $82-2 = 80$ ) pada uji 2 tailed dengan signifikansi 5%

didapat nilai sebesar 0,217. Pada tabel 3.5 dapat dilihat pada uji validitas masing-masing item didapatkan 34 item pernyataan valid dengan nilai r hitung  $> 0,217$ . Maka dengan demikian keseluruhan item variabel dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha*  $> 0,6$  dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dengan keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas intrsumen
- $\sum Si$  = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- $St$  = Jumlah varians butir
- $K$  = Jumlah item

**Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
1	Performa Karyawan (Y)	0,672	0,60	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,706		Reliabel
3	<i>Character Building</i> (X <sub>2</sub> )	0,713		Reliabel
4	<i>Burnout</i> (X <sub>3</sub> )	0,605		Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena *cronbach alpha* semua variabel  $> 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

#### 3.7.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

*Sumber: (Sugiyono, 2020)*

Dimana:

- Y = Performa kerja karyawan
- a = Konstanta
- b1-b3, = Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = *Character Building*
- X3 = *Burnout*
- e = *Standart Error*

#### 3.7.2 Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

### **3.7.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Model regresi yang berdistribusi normal atau mendekati normal adalah model regresi yang baik. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah test Kolmogorov-Smirnov, data dapat dikatakan memiliki distribusi normal jika nilai Asymp. Sig. > 0,05” (Gunawan, 2020).

### **3.7.2.2 Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas adalah uji model regresi yang digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antar variabel. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel dalam model regresi atau dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinieritas (Gunawan, 2020).

### **3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Gunawan, 2020). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2021). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-k}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Keterangan:

- t : Nilai t
- n : Jumlah sampel
- k : Variabel independen
- r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

#### 1) Kriteria pengambilan keputusan

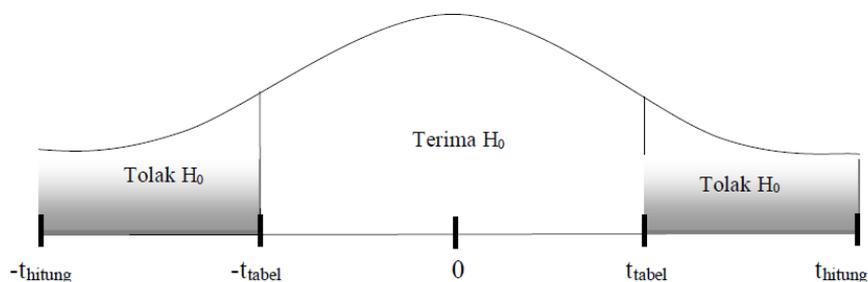
$H_a$  diterima jika  $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

$H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

#### 2) Kriteria Pengujian

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa kerja karyawan.
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak pengaruh antara gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa kerja karyawan.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2020):



**Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t**

### 3.7.3.2 Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) (Ghozali, 2021). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

- F<sub>h</sub> : Tingkat signifikan
- R<sup>2</sup> : Koefisien korelasi berganda
- k : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

H<sub>0</sub> ditolak apabila F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau -F<sub>hitung</sub> < -F<sub>tabel</sub>

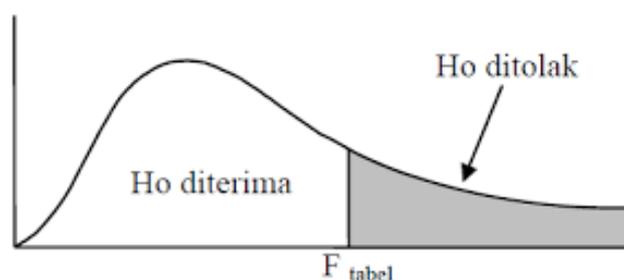
H<sub>0</sub> di terima apabila F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> atau -F<sub>hitung</sub> > -F<sub>tabel</sub>

## 2) Kriteria Pengujian

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa kerja karyawan.
- b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa kerja karyawan.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2020):



**Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F**

### 3.7.4 Koefisien Determinasi ( $d^2$ )

Guna menguji koefisien determinasi ( $d$ ) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

- $d$  = Koefisien determinasi
- $r$  = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), 8 pernyataan untuk variabel *character building* ( $X_2$ ), 6 pernyataan untuk variabel *burnout* ( $X_3$ ) dan 8 pernyataan untuk variabel performa karyawan ( $Y$ ). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada seluruh karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan sebanyak 82 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 4.1.2 Identitas Responden

###### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	57	69.5	69.5	69.5
	Perempuan	25	30.5	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)*

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 57 (69,5%) orang laki-laki dan perempuan 25 (30,5%) orang laki-laki. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan yang berjenis kelamin laki-laki. Kondisi ini dapat menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di PT Prima Multi Terminal Belawan masih didominasi oleh laki-laki, yang mungkin berkaitan dengan

karakteristik pekerjaan di perusahaan tersebut yang cenderung lebih banyak diisi oleh pekerja pria.

#### 4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	26	31.7	31.7	31.7
	Sarjana	53	64.6	64.6	96.3
	Pascasarjana	3	3.7	3.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 53 (64,6%) orang yang berlatar belakang pendidikan Sarjana, 26 (31,7%) orang yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK dan 3 (3,7%) orang yang berlatar belakang pendidikan Pascasarjana. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Kondisi ini dapat menggambarkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, yang mungkin memengaruhi cara pandang, preferensi, serta pola pengambilan keputusan mereka dalam konteks penelitian yang dilakukan.

#### 4.1.1.3 Pendapatan

**Tabel 4.3. Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	28	34.1	34.1	34.1
	6-10 Tahun	50	61.0	61.0	95.1
	> 10 Tahun	4	4.9	4.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 50 (61%) orang karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 28 (34,1%) orang karyawan PT Prima Multi Terminal

Belawan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, dan 4 (4,9%) orang karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 6-10 tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di perusahaan, sehingga diperkirakan telah memiliki pemahaman yang baik terhadap lingkungan kerja, sistem, serta kebijakan yang berlaku di perusahaan.

#### 4.1.1.4 Status Pernikahan

**Tabel 4.4. Status Pernikahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	54	65.9	65.9	65.9
	Belum Menikah	28	34.1	34.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)*

Dari tabel 4.4 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 54 (65,9%) orang karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan yang sudah menikah, dan 28 (34,1%) orang karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan yang belum menikah.

#### 4.1.3 Persentase Jawaban Responden

**Tabel 4.5. Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarakan kepada responden.

#### 4.1.3.1 Variabel Performa Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel performa karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Performa Karyawan (Y)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	48,8	22	26,8	12	14,6	6	7,3	2	2,4	82	100
2	36	43,9	20	24,4	21	25,6	2	2,4	3	3,7	82	100
3	35	42,7	20	24,4	15	18,3	9	11	3	3,7	82	100
4	38	46,3	24	29,3	12	14,6	4	4,9	4	4,9	82	100
5	42	51,2	19	23,2	14	17,1	4	4,9	3	3,7	82	100
6	38	46,3	23	28	14	17,1	6	7,3	1	1,2	82	100
7	30	36,6	23	28	15	18,3	14	17,1	0	0	82	100
8	30	36,6	31	37,8	7	8,5	11	13,4	3	3,7	82	100
9	14	17,1	53	64,6	13	15,9	2	2,4	0	0	82	100
10	7	8,5	54	65,9	16	19,5	5	6,1	0	0	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel performa karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang rapi dan sesuai standar perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 48,8%.
- 2) Jawaban responden hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan karena saya fokus pada kualitas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,9%.
- 3) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah sesuai target yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,7%.
- 4) Jawaban responden saya produktif dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,3%.

- 5) Jawaban responden saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,2%.
- 6) Jawaban responden saya mampu bekerja cepat tanpa mengurangi kualitas hasil kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,3%.
- 7) Jawaban responden saya mampu menggunakan waktu dan sumber daya secara efektif dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36,3%.
- 8) Jawaban responden saya menyelesaikan pekerjaan sesuai prioritas dengan hasil maksimal mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,3%.
- 9) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada orang lain mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 64,6%.
- 10) Jawaban responden saya berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,9%.

#### 4.1.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	23,2	31	37,8	12	14,6	16	19,5	4	4,9	82	100
2	25	30,5	12	14,6	36	43,9	6	7,3	3	3,7	82	100
3	18	22	19	23,2	25	30,5	16	19,5	4	4,9	82	100
4	17	20,7	28	34,1	23	28	5	6,1	9	11	82	100
5	19	23,2	22	26,8	31	37,8	8	9,8	2	2,4	82	100
6	24	29,3	14	17,1	26	31,7	17	20,7	1	1,2	82	100
7	30	36,6	25	30,5	17	20,7	1	1,2	9	11	82	100
8	33	40,2	19	23,2	19	23,2	6	7,3	5	6,1	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan bahwa:

- 1) Jawaban responden atasan saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat mayoritas responden menjawab setuju sebesar 37,8%.
- 2) Jawaban responden atasan saya mampu memberikan solusi yang logis dan efektif di setiap situasi mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 43,9%.
- 3) Jawaban responden atasan saya mampu bersikap dewasa dalam menghadapi perbedaan pendapat mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 30,5%.
- 4) Jawaban responden atasan saya menjalin hubungan kerja yang baik dan terbuka dengan seluruh karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,1%.
- 5) Jawaban responden atasan saya selalu bersemangat dalam memotivasi tim untuk mencapai target kerja mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 37,8%.
- 6) Jawaban responden atasan saya memberikan contoh yang baik dalam bekerja keras dan meraih prestasi mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 31,7%.
- 7) Jawaban responden atasan saya peduli terhadap kesejahteraan dan kondisi pribadi karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,6%.
- 8) Jawaban responden atasan saya bersikap adil dan menghargai setiap usaha yang dilakukan karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,2%.

#### 4.1.3.3 Variabel *Character Building* ( $X_2$ )

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *character building* sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel *Character Building* ( $X_2$ )**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	19,5	46	56,1	16	19,5	4	4,9	0	0	82	100
2	19	23,2	46	56,1	14	17,1	3	3,7	0	0	82	100
3	14	17,1	53	64,6	13	15,9	2	2,4	0	0	82	100
4	7	8,5	54	65,9	16	19,5	5	6,1	0	0	82	100
5	6	7,3	50	61	16	19,5	9	11	1	1,2	82	100
6	8	9,8	48	58,5	19	23,2	7	8,5	0	0	82	100
7	40	48,8	22	26,8	12	14,6	6	7,3	2	2,4	82	100
8	36	43,9	20	24,4	21	25,6	2	2,4	3	3,7	82	100
9	16	19,5	46	56,1	16	19,5	4	4,9	0	0	82	100
10	19	23,2	46	56,1	14	17,1	3	3,7	0	0	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *character building* bahwa:

- 1) Jawaban responden perusahaan menanamkan nilai kejujuran dalam setiap aktivitas kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 56,1%.
- 2) Jawaban responden saya didorong untuk selalu menjaga kedisiplinan saat bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,1%.
- 3) Jawaban responden atasan saya menjadi contoh yang baik dalam bersikap dan bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,6%.
- 4) Jawaban responden saya belajar banyak hal positif dari keteladanan pimpinan dan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,9%.
- 5) Jawaban responden saya terbiasa datang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61%.
- 6) Jawaban responden saya rutin melakukan pekerjaan sesuai standar prosedur perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,5%.

- 7) Jawaban responden setiap pencapaian kerja saya mendapat apresiasi dari perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,8%.
- 8) Jawaban responden perusahaan memberikan sanksi yang adil jika ada pelanggaran aturan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,9%.
- 9) Jawaban responden saya merasa kebutuhan saya sebagai karyawan diperhatikan dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,1%.
- 10) Jawaban responden pelatihan dan pembinaan karakter sesuai kebutuhan disediakan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,1%.

#### 4.1.3.4 Variabel *Burnout* ( $X_3$ )

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *burnout* sebagai berikut:

**Tabel 4.9. Skor Angket Untuk Variabel *Burnout* ( $X_3$ )**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	30,5	33	40,2	14	17,1	8	9,8	2	2,4	82	100
2	33	40,2	13	15,9	27	32,9	3	3,7	6	7,3	82	100
3	30	36,6	16	19,5	18	22	14	17,1	4	4,9	82	100
4	26	31,7	29	35,4	21	25,6	2	2,4	4	4,9	82	100
5	29	35,4	25	30,5	21	25,6	3	3,7	4	4,9	82	100
6	30	36,6	23	28	17	20,7	9	11	3	3,7	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *burnout* bahwa:

- 1) Jawaban responden saya mampu mengontrol emosi meskipun lelah dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,2%.

- 2) Jawaban responden saya mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik tanpa merasa terbebani mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,2%.
- 3) Jawaban responden saya tetap menjaga hubungan yang baik dan ramah dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,6%
- 4) Jawaban responden saya peduli dan tetap profesional dalam berinteraksi dengan pelanggan atau rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,4%.
- 5) Jawaban responden saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan agar tidak terjadi penurunan produktivitas kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 35,4%.
- 6) Jawaban responden saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pencapaian terbaik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,6%.

#### **4.1.4 Model Regressi**

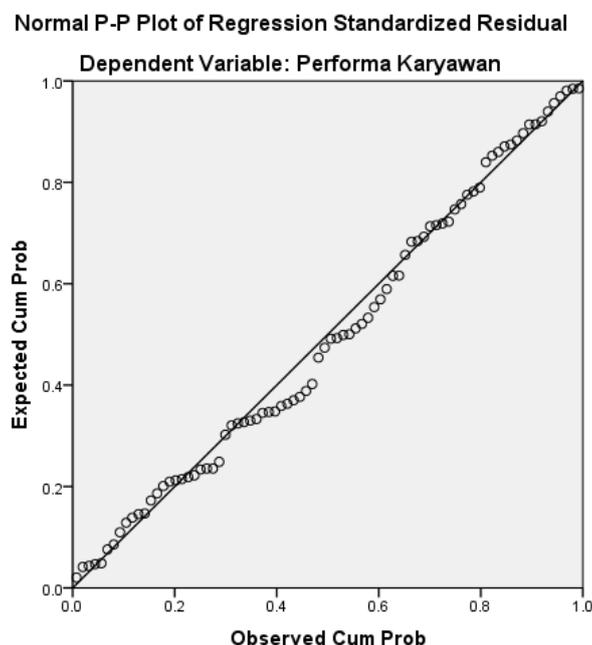
##### **4.1.4.1 Uji asumsi klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastitas.

##### **1) Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)*

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan:

- a) Bila *Tolerance*  $< 0,1$  atau sama dengan *VIF*  $> 10$  maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance*  $> 0,1$  atau sama dengan *VIF*  $< 10$  maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

**Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.870	1.149
	Character Building	.973	1.028
	<i>Burnout</i>	.853	1.172
a. Dependent Variable: Performa Karyawan			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1,149, variabel *character building* ( $X_2$ ) sebesar 1,028 dan variabel *burnout* ( $X_3$ ) sebesar 1,172. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,870, variabel *character building* ( $X_2$ ) sebesar 0,973 dan variabel *burnout* ( $X_3$ ) sebesar 0,853. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

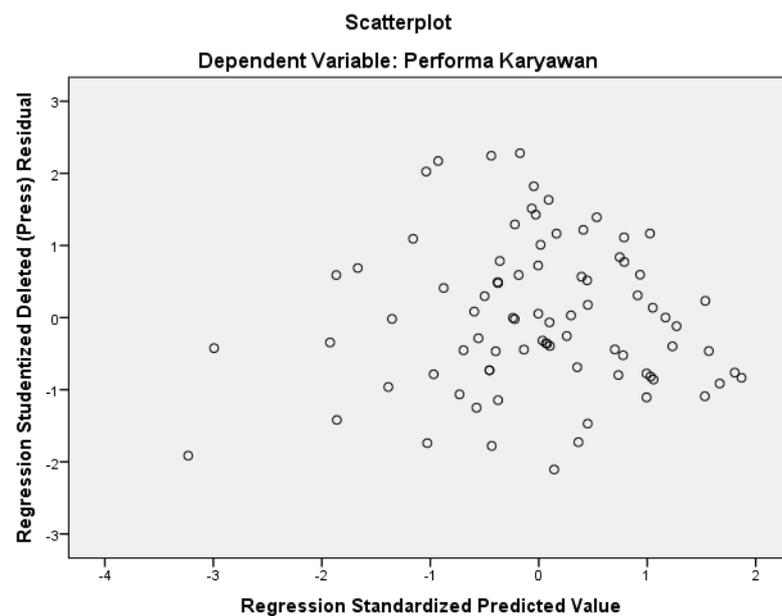
### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian

heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:



**Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)*

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah performa karyawan sebagai variabel dependen dan gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.601	3.798		.948	.346
	Gaya Kepemimpinan	.354	.069	.405	5.118	.000
	Character Building	.423	.081	.392	5.239	.000
	<i>Burnout</i>	.418	.094	.355	4.443	.000

a. Dependent Variable: Performa Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.11 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 3,601
- 2) Gaya Kepemimpinan = 0,354
- 3) *Character Building* = 0,423
- 4) *Burnout* = 0,418

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 3,601 + 0,354 + 0,423 + 0,418$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 3,601 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan akan meningkat sebesar 3,601.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,354 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan performa karyawan sebesar 0,354 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,423 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila *character building* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan performa karyawan sebesar 0,423 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4)  $\beta_3$  sebesar 0,418 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila *burnout* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan performa karyawan sebesar 0,418 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### **4.1.4.3 Pengujian Hipotesis**

##### **1) Uji t atau Uji Parsial**

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - k}{1 - r^2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

- t = nilai t hitung
- k = variabel independen
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b)  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a)  $H_0$  diterima apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $-t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .  $Df = n - k$
- b)  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.601	3.798		.948	.346
	Gaya Kepemimpinan	.354	.069	.405	5.118	.000
	Character Building	.423	.081	.392	5.239	.000
	Burnout	.418	.094	.355	4.443	.000

a. Dependent Variable: Performa Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

**a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Performa Karyawan**

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 5,118 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k$  ( $82-3=79$ ), di peroleh t tabel 1,990. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan performa karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan performa karyawan didalam hal ini t hitung = 5,118  $>$  t tabel = 1,990. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan dengan performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

**b) Pengaruh *Character Building* Terhadap Performa Karyawan**

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh t hitung untuk variabel *character building* sebesar 5,239 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k$  ( $82-3=79$ ), di peroleh t tabel 1,990. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh antara *character building* dengan performa karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara *character building* dengan performa karyawan didalam hal ini t hitung = 5,239  $>$  t tabel = 1,990. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara *character building* dengan performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni  $sig$  adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai  $sig$   $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif signifikan antara *character building* dengan performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

### c) Pengaruh *Burnout* Terhadap Performa Karyawan

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh  $t$  hitung untuk variabel *burnout* sebesar 4,443 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k$  ( $82-3=79$ ), di peroleh  $t$  tabel 1,990. Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel maka didapat pengaruh antara *burnout* dengan performa karyawan, demikian juga sebaliknya jika  $t$  hitung  $< t$  tabel maka tidak terdapat pengaruh antara *burnout* dengan performa karyawan didalam hal ini  $t$  hitung = 4,443  $< t$  tabel = 1,990. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara *burnout* dengan performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni  $sig$  adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai  $sig$   $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif signifikan antara *burnout* dengan performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

### 2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu performa karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan

hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13. Hasil Uji Statistik F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1018.937	3	339.646	35.168	.000 <sup>b</sup>
	Residual	753.306	78	9.658		
	Total	1772.244	81			
a. Dependent Variable: Performa Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Burnout</i> , <i>Character Building</i> , <i>Gaya Kepemimpinan</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.13 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 35,168 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho:  $\beta = 0$ , artinya gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* tidak berpengaruh terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

Ho : $\beta \neq 0$ , artinya gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* berpengaruh terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* tidak berpengaruh terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* berpengaruh terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F hitung untuk variable gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* sebesar 35,168 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $82-3-1=78$ ), di peroleh F tabel 3,11 Jika F hitung  $>$  F tabel maka didapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa karyawan, demikian juga sebaliknya jika F hitung  $<$  F tabel maka tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa karyawan, didalam hal ini F hitung = 35,168  $>$  F tabel = 3,11. Ini berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $<$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

#### **4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)**

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa karyawan, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel 4.14. Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.559	3.10770
a. Predictors: (Constant), <i>Burnout</i> , Character Building, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Performa Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,758 atau 75,8% yang berarti bahwa hubungan antara performa karyawan dengan variabel bebasnya, gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* adalah kuat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,575 yang berarti 57,5% variasi dari performa karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout*. Sedangkan sisanya 42,5% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3,10770 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi performa karyawan.

## 4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### 4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Performa Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara gaya kepemimpinan terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,118 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, seperti gaya kepemimpinan yang komunikatif, memberikan motivasi, arahan yang jelas, serta mampu menjadi contoh yang baik bagi bawahan, maka akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dari segi produktivitas, tanggung jawab, maupun kualitas hasil kerja.

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mustafa & Maryadi, 2017).

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja karyawan yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Kepemimpinan dalam organisasi/perusahaan sangat penting karena kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019) (Arianty, 2015); (Jufrizen, 2017) dan (Tanjung, Hardita, & Tupti, 2022); (Nasution, 2018); (Astuti & Prayogi, 2018); (Azhar, 2016) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas dapat digambarkan kerangka konseptual pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja seperti dibawah ini.

#### **4.2.2 Pengaruh *Character Building* Terhadap Performa Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara *character building* terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -5,239 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara *character building* terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan. Artinya, semakin sering dan konsisten perusahaan melakukan program *character building*, seperti pelatihan motivasi, *teamwork building*, pengembangan etika kerja, dan pembentukan sikap positif dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan

yang memiliki karakter kerja yang baik cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, memiliki etos kerja tinggi, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Tidak hanya kecakapan teknis dan keterampilan, aspek karakter karyawan juga berperan penting dalam membentuk performa kerja yang optimal. *Character building* atau pembangunan karakter merupakan proses pengembangan nilai, sikap, serta perilaku positif dalam diri karyawan yang dapat menunjang kinerja di lingkungan kerja. Karakter yang kuat seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, serta integritas menjadi modal penting bagi individu untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi.

Menurut (Rudolph, Friedrich, Koziel, & Zacher, 2025) dalam penelitian berjudul *Character Strengths Use at Work: A Meta-Analysis of Relations with Work Performance and Employee Wellbeing*, penggunaan kekuatan karakter di tempat kerja berhubungan positif dengan performa kerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang aktif mengembangkan kekuatan karakter cenderung lebih produktif, memiliki motivasi tinggi, serta mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, karakter yang positif juga mendorong perilaku proaktif dan inovatif, sehingga meningkatkan kualitas kinerja baik secara individu maupun tim.

Hal serupa juga ditegaskan dalam studi (Vásquez, Antognoni, & Leiva-Bianchi, 2025), yang menyatakan bahwa program *character building* yang terstruktur dapat meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) dan

performa karyawan. Intervensi yang berfokus pada pengembangan karakter terbukti mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas.

Secara teori, hubungan ini dapat dijelaskan melalui *behavioral theory*, di mana perilaku karyawan dibentuk melalui stimulus lingkungan kerja, proses pembelajaran, serta nilai-nilai yang ditanamkan organisasi. Melalui program *character building*, nilai-nilai seperti disiplin, kerja sama, dan integritas diperkuat, sehingga perilaku kerja positif dapat terbentuk. Dengan karakter yang baik, karyawan akan lebih mudah beradaptasi, menghindari konflik, serta berkontribusi optimal terhadap pencapaian target perusahaan.

Penelitian lain oleh (Gander, Gaitzsch, & Ruch, 2020) menunjukkan bahwa keseimbangan kekuatan karakter dalam tim juga berkorelasi positif dengan kinerja kerja dan kepuasan kerja. Tim yang anggotanya memiliki karakter kuat cenderung memiliki kualitas kerja sama lebih baik, tingkat produktivitas lebih tinggi, dan suasana kerja yang harmonis.

#### **4.2.3 Pengaruh *Burnout* Terhadap Performa Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara *character building* terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,443 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara *burnout* terhadap performa

karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan. Artinya, semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan, justru diikuti dengan peningkatan performa kerja.

Fenomena ini dapat terjadi karena dalam situasi tertentu, karyawan yang mengalami *burnout* tetap terdorong untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan performanya, misalnya karena adanya tekanan target kerja, tanggung jawab profesi, atau motivasi eksternal seperti bonus dan jabatan. Meski begitu, pengaruh positif *burnout* terhadap kinerja ini umumnya bersifat sementara, dan bila dibiarkan terus-menerus, tetap berisiko menurunkan performa dalam jangka panjang.

Menurut studi oleh (Salvagioni et al., 2017), *burnout* berkorelasi negatif dengan kinerja kerja, baik dalam hal efektivitas, efisiensi, maupun hasil kerja. *Burnout* menyebabkan karyawan mengalami kelelahan emosional yang menghambat kemampuan mereka dalam berinteraksi secara profesional serta mengurangi inisiatif kerja.

Secara teoritis, hubungan antara *burnout* dan performa kerja dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources (JD-R) Model*. Model ini menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya kerja yang memadai akan menyebabkan stres, yang pada akhirnya berujung pada *burnout*. *Burnout* kemudian menurunkan motivasi, konsentrasi, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak negatif terhadap performa kerja.

#### **4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Character Building* Dan *Burnout* Terhadap Performa Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa karyawan PT

Prima Multi Terminal Belawan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 35,168 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,11. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.

1. Secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, seperti gaya kepemimpinan yang komunikatif, memberikan motivasi, arahan yang jelas, serta mampu menjadi contoh yang baik bagi bawahan, maka akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dari segi produktivitas, tanggung jawab, maupun kualitas hasil kerja.
2. Secara parsial *character building* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan. Artinya, semakin sering dan konsisten perusahaan melakukan program *character building*, seperti pelatihan motivasi, *teamwork building*, pengembangan etika kerja, dan pembentukan sikap positif dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang memiliki karakter kerja yang baik cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, memiliki etos kerja tinggi, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
3. Secara parsial *burnout* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan. Artinya, semakin tinggi tingkat

*burnout* yang dialami karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan, dalam situasi tertentu justru diikuti dengan peningkatan performa kerja. Hal ini bisa terjadi karena adanya tekanan target, tanggung jawab profesional, atau budaya kerja yang mendorong karyawan tetap produktif meskipun dalam kondisi lelah secara fisik dan mental. Meski demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan kondisi ini karena *burnout* yang dibiarkan dalam jangka panjang berpotensi menurunkan performa karyawan.

4. Secara simultan gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan. Artinya, performa kerja karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan saja, atau *character building* saja, atau *burnout* saja, tetapi dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut secara bersamaan. Dengan kata lain, perpaduan gaya kepemimpinan yang efektif, program *character building* yang baik, dan kondisi *burnout* yang terkelola dengan baik secara simultan mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan performa karyawan di perusahaan tersebut.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu memperbaiki sistem penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan berbasis indikator yang terukur. Hasil penilaian tersebut bisa dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi, serta menyusun program pengembangan kompetensi untuk karyawan yang masih kurang performanya. Dengan sistem

ini, karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas karena merasa dihargai dan memiliki peluang berkembang..

2. Pimpinan di PT Prima Multi Terminal perlu lebih aktif dalam membangun komunikasi dua arah dengan karyawan, memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, serta memberi motivasi secara rutin baik melalui *morning briefing*, *coaching session*, maupun *employee gathering*. Pimpinan juga perlu memahami kebutuhan dan harapan karyawan agar gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih sesuai dan dapat membangun semangat kerja karyawan..
3. Perusahaan disarankan untuk secara berkala mengadakan pelatihan yang relevan dengan tugas karyawan, baik berupa *technical skill training* maupun *soft skill training*. Selain itu, program *character building* juga penting untuk membentuk mental positif, kerjasama tim, disiplin, dan loyalitas karyawan. Kegiatan ini bisa dilakukan dalam bentuk *outbound training*, seminar motivasi, atau *workshop leadership* bagi karyawan potensial.
4. Manajemen perusahaan perlu mengevaluasi gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini. Bila banyak karyawan mengalami *burnout*, artinya gaya kepemimpinan cenderung otoriter, kurang apresiatif, atau minim komunikasi. Disarankan untuk mulai menerapkan gaya kepemimpinan *transformatif* atau *demokratis*, di mana pimpinan mampu menjadi inspirasi, memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, serta membuka ruang diskusi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan

datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Dalam faktor mempengaruhi performa karyawan hanya menggunakan faktor gaya kepemimpinan, *character building* dan *burnout* sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi performa karyawan.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 82 karyawan PT Prima Multi Terminal Belawan.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20.
- Amelia, N., & Prianggi Amelasasih. (2024). Implementasi “The Flash” New Character Building Dalam Upaya Meningkatkan Revolusi Mental Karyawan Pt. Swabina Gatra. *Jurnal Insan Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2(2), 29–39.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Ardianwiliandri, R., Efranto, R. Y., & Handini, A. (2019). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan Human Resources Scorecard. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 6(3), 54–62.
- Ardila, I., & Christiana, I. (2020). Pengelolaan Keuangan Usaha Mikro Sektor Kuliner Di Kecamatan Medan Denai. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 158–167.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–15.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding : The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018*.
- Azhar, M. E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rs. Dr. Gl. Tobing Ptp Nusantara Ii Tanjung Morawa. *Seminar Nasional Ekonomi Iv*, 1-13.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal Of Work And Organisational Psychology*, 20(1), 4–28.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63.

- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885.
- Gander, F., Gaitzsch, I., & Ruch, W. (2020). The Relationships Of Team Role-And Character Strengths-Balance With Individual And Team-Level Satisfaction And Performance. *Rontiers In Psychology*, 11.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai Spss . Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Sleman: Deepublish Cv. Budi Utama.
- Handayani, T. U. (2020). Penguatan Budaya Literasi Sebagai Upaya Pembentukan Karakter. *Jurnal Literasi*, 4(1), 67–69.
- Harahap, A. C. (2019). Character Building Pendidikan Karakter. *Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 9(No 1), 1–11.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98.
- Himawati, N. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Jember. *Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Jember*, 414–435.
- Hutagalung, D., Novitasari, D., Silitonga, N., Asbari, M., & Supiana, N. (2021). Membangun Inovasi Organisasi: Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Proses Manajemen Pengetahuan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4568–4583.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- John, T. C. (2024). *The Essential Ideas Behind Effective Management Of Human Resources*. Scientific Research Publishing, Inc.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123.

- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Laswati, I. S., & Nurleli, N. (2021). Pengaruh Proses Pengendalian Manajemen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1), 52–58.
- Lefton, L. A. (1997). *Psychology Sixty Edition*. America: Allyn & Bacon.
- Mahyudin, M. (2022). Karakter Dan Konsep Pemimpin Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Takuana: Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 1(2), 102–112.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017). Relationship Of Training And Education To Employee Performance At Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Emba*, 5(3), 10.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mu'minah, N. (2016). Character Building Dalam Konsep Pendidikan Imam Zarkasyi Ditinjau Dari Filsafat Moral Ibnu Miskawaih. *Jurnal Filsafat*, 25(1), 100.
- Mursalini, H., & Suparto. (2023). Teori Pendidikan Ibn Miskawaih Dan Thomas Lickona. *Rayah Al-Islam*, 7(3), 1722–1736.
- Mustafa, Z., & Maryadi. (2017). *Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru Dalam Kepemimpinan)*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018* (Pp. 425–439).
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 2(1), 20–27.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran *Burnout* Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373.

- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57.
- Putri, A., & Khotimah, S. (2022). Kesulitan Belajar Siswa Pada Pembelajaran Daring. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Ar-Rahman*, 8(1), 55.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Rudolph, C. W., Friedrich, J. C., Koziel, R., & Zacher, H. (2025). Character Strengths Use At Work: A Meta-Analysis Of Relations With Work Performance And Employee Wellbeing. *Applied Research In Quality Of Life*, 1–51.
- Sabrina, A., Tusrini, W., & Tamara, M. D. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian *Burnout* Pada Perawat Di Rumah Sakit (Literature Review). *Jurnal Penelitian Kesehatan Dharma Husada Bandung*, 17(1), 1–11.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., Durán, G. A., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. De. (2017). Physical, Psychological And Occupational Consequences Of Job *Burnout*: A Systematic Review Of Prospective Studies. *A Systematic Review Of Prospective Studies. Plos One*, 12(10), 1–29.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sikula, A. E. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*.

- Supriyanto, A. (2022). Komitmen Organisasi: Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange. *Spread*, 11(1), 3–11.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121–136.
- Vásquez, M. P., Antognoni, H. A., & Leiva-Bianchi, M. (2025). Character Strengths-Based Interventions And Their Efficacy Related To Work Engagement And Job Performance: A Meta-Analysis. *International Journal Of Applied Positive Psychology*, 10(1), 1–31.
- Wijaya, D., Samsuri, S., & Gunawan, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 123–130.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## KUESIONER PENELITIAN

---

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Character Building*, Dan *Burnout* Terhadap Performa Karyawan Pada PT Prima Multi Terminal Belawan**

Bapak/Ibu Yang Terhormat:

Bersama ini saya Thariq Azis Hasibuan (2105160325) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Informai ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

#### **A. Petunjuk Pengisian**

1. Berikanlah tanda centang (√) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut:

- |                             |     |
|-----------------------------|-----|
| a. SS : Sangat Setuju       | = 5 |
| b. S : Setuju               | = 4 |
| c. KS : Kurang Setuju       | = 3 |
| d. TS : Tidak Setuju        | = 2 |
| e. STS: Sangat Tidak Setuju | = 1 |

#### **B. Identitas Responden**

1. No. Responden : ..... (Di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Diploma  Sarjana  Pascasarjana
4. Lama Bekerja :  1-5 Tahun  6-10 tahun  >10 Tahun
5. Status :  Menikah  Belum Menikah

### Performa Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang rapi dan sesuai standar perusahaan					
2	Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan karena saya fokus pada kualitas					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah sesuai target yang ditetapkan					
4	Saya produktif dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang diberikan					
6	Saya mampu bekerja cepat tanpa mengurangi kualitas hasil kerja					
	<b>Efektivitas</b>					
7	Saya mampu menggunakan waktu dan sumber daya secara efektif dalam bekerja					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai prioritas dengan hasil maksimal					
	<b>Kemandirian</b>					
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada orang lain					
10	Saya berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah					

### Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kecerdasan</b>					
1	Atasan saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat					
2	Atasan saya mampu memberikan solusi yang logis dan efektif di setiap situasi					
	<b>Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial</b>					
3	Atasan saya mampu bersikap dewasa dalam menghadapi perbedaan pendapat					
4	Atasan saya menjalin hubungan kerja yang baik dan terbuka dengan seluruh karyawan					
	<b>Motivasi diri dan dorongan berprestasi</b>					
5	Atasan saya selalu bersemangat dalam memotivasi tim untuk mencapai target kerja					
6	Atasan saya memberikan contoh yang baik dalam bekerja keras dan meraih prestasi					
	<b>Sikap-sikap hubungan kemanusiaan</b>					
7	Atasan saya peduli terhadap kesejahteraan dan kondisi pribadi karyawan					
8	Atasan saya bersikap adil dan menghargai setiap usaha yang dilakukan karyawan					

### **Character Building (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Corak nilai yang ditanamkan</b>					
1	Perusahaan menanamkan nilai kejujuran dalam setiap aktivitas kerja					
2	Saya didorong untuk selalu menjaga kedisiplinan saat bekerja					
	<b>Keteladanan</b>					
3	Atasan saya menjadi contoh yang baik dalam bersikap dan bekerja					
4	Saya belajar banyak hal positif dari keteladanan pimpinan dan rekan kerja					
	<b>Pembiasaan</b>					
5	Saya terbiasa datang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku					
6	Saya rutin melakukan pekerjaan sesuai standar prosedur perusahaan					
	<b>Ganjaran dan hukuman</b>					
7	Setiap pencapaian kerja saya mendapat apresiasi dari perusahaan					
8	Perusahaan memberikan sanksi yang adil jika ada pelanggaran aturan					
	<b>Kebutuhan</b>					
9	Saya merasa kebutuhan saya sebagai karyawan diperhatikan dengan baik					
10	Pelatihan dan pembinaan karakter sesuai kebutuhan disediakan perusahaan					

### **Burnout (X<sub>3</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kelelahan emosional</b>					
1	Saya mampu mengontrol emosi meskipun lelah dalam bekerja					
2	Saya mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik tanpa merasa terbebani					
	<b>Depersonalisasi</b>					
3	Saya tetap menjaga hubungan yang baik dan ramah dengan rekan kerja					
4	Saya peduli dan tetap profesional dalam berinteraksi dengan pelanggan atau rekan kerja					
	<b>Penurunan pencapaian prestasi pribadi</b>					
5	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan agar tidak terjadi penurunan produktivitas kerja					
6	Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pencapaian terbaik					

## TABULASI DATA RESPONDEN

GAYA KEPEMIMPINAN									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	39
2	4	5	5	4	5	5	4	5	37
3	5	3	5	1	3	3	1	3	24
4	2	3	2	3	4	5	3	4	26
5	5	3	3	4	5	3	4	5	32
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7	4	5	4	4	5	4	4	5	35
8	4	3	2	4	5	5	4	5	32
9	4	1	2	4	3	2	4	3	23
10	2	3	1	4	2	2	4	2	20
11	5	3	5	1	3	3	1	3	24
12	2	3	2	3	4	5	3	4	26
13	3	5	3	5	5	5	5	5	36
14	1	5	5	5	3	3	5	3	30
15	5	3	3	4	4	4	4	4	31
16	5	4	4	4	5	4	4	5	35
17	4	3	2	3	3	2	3	3	23
18	4	4	5	3	1	2	3	1	23
19	4	5	5	1	3	2	1	3	24
20	4	5	3	5	4	5	5	4	35
21	4	5	5	5	5	5	5	5	39
22	2	3	1	4	2	2	4	2	20
23	5	3	5	1	3	3	1	3	24
24	2	3	2	3	4	5	3	4	26
25	5	5	3	5	5	5	5	4	37
26	3	3	3	3	3	3	3	2	23
27	1	2	3	4	4	3	5	5	27
28	2	2	3	2	3	2	4	5	23
29	3	3	3	3	2	3	5	5	27
30	3	3	3	3	2	3	5	5	27
31	2	2	2	2	3	2	3	1	17
32	2	2	2	2	3	2	5	4	22
33	2	2	3	2	3	2	4	3	21
34	2	2	3	2	3	2	5	5	24
35	3	3	3	3	3	3	5	5	28
36	3	3	4	3	2	3	3	5	26
37	3	3	3	3	2	3	5	5	27
38	1	1	3	1	3	1	5	4	19
39	4	4	4	4	3	4	4	3	30
40	4	3	4	3	4	3	5	5	31
41	4	4	4	3	4	3	5	5	32
42	3	3	3	4	3	3	3	5	27

43	5	5	4	4	3	3	5	3	32
44	3	3	3	4	3	3	2	5	26
45	3	3	3	3	4	4	5	5	30
46	5	4	5	5	5	5	5	4	38
47	4	5	5	4	5	5	5	5	38
48	5	3	5	1	3	3	4	5	29
49	2	3	2	3	4	5	1	3	23
50	5	3	3	4	5	3	3	4	30
51	5	4	4	4	4	4	4	5	34
52	4	5	4	4	5	4	4	4	34
53	4	3	2	4	5	5	4	5	32
54	4	1	2	4	3	2	4	5	25
55	2	3	1	4	2	2	4	3	21
56	5	3	5	1	3	3	4	2	26
57	2	3	2	3	4	5	1	3	23
58	3	5	3	5	5	5	3	4	33
59	1	5	5	5	3	3	5	5	32
60	5	3	3	4	4	4	5	3	31
61	5	4	4	4	5	4	4	4	34
62	4	3	2	3	3	2	4	5	26
63	4	4	5	3	1	2	3	3	25
64	4	5	5	1	3	2	3	1	24
65	4	5	3	5	4	5	1	3	30
66	4	5	5	5	5	5	5	4	38
67	2	3	1	4	2	2	5	5	24
68	5	3	5	1	3	3	4	2	26
69	2	3	2	3	4	5	1	3	23
70	4	5	4	5	5	5	3	4	35
71	4	5	2	5	4	4	5	4	33
72	4	5	4	3	3	5	3	2	29
73	4	5	3	5	4	5	5	5	36
74	4	5	4	5	3	4	4	5	34
75	4	4	4	4	4	4	5	5	34
76	4	5	3	3	3	5	5	5	33
77	4	5	4	5	5	5	3	1	32
78	2	5	2	5	4	4	5	4	31
79	4	3	4	3	4	3	4	3	28
80	4	4	4	3	4	3	3	1	26
81	3	3	3	4	3	3	1	3	23
82	5	5	4	4	3	3	5	4	33

CHARACTER BUILDING											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	3	2	3	3	5	4	3	3	32
2	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	41
3	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5	42
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
5	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	35
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
7	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	39
8	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
9	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	35
10	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28
11	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	42
12	5	5	4	4	3	3	2	3	5	5	39
13	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
14	5	5	4	4	3	3	1	5	5	5	40
15	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
16	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	39
17	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	41
18	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
21	4	4	4	2	2	2	4	5	4	4	35
22	2	2	5	5	2	5	2	3	2	2	30
23	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
24	5	4	4	4	4	2	2	3	5	4	37
25	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	37
26	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	37
27	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
28	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
29	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	38
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
34	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
35	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	38
36	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
37	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	39
38	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	47
39	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	34
40	3	3	3	3	2	3	4	5	3	3	32
41	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	41
42	3	5	5	4	4	3	1	5	3	5	38
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
44	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	36

45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	39
47	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	37
48	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	39
49	3	3	3	3	2	3	4	5	3	3	32
50	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	42
51	3	5	5	4	4	3	5	3	3	5	40
52	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	34
53	3	5	5	4	4	3	5	4	3	5	41
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
55	4	4	4	4	2	4	5	1	4	4	36
56	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
57	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	42
58	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
60	2	4	4	4	2	2	5	5	2	4	34
61	5	2	2	5	5	2	5	4	5	2	37
62	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
63	2	5	4	4	4	4	5	4	2	5	39
64	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
65	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	39
66	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
67	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	42
68	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
69	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
70	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
71	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
72	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
73	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
74	2	4	4	4	4	2	5	4	2	4	35
75	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
76	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
77	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
78	4	4	2	4	4	2	3	5	4	4	36
79	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	42
80	5	4	5	3	1	5	5	4	5	4	41
81	5	3	4	4	4	5	3	5	5	3	41
82	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	41

<b>BURNOUT</b>							<b>JUMLAH</b>
<b>NO</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>X4</b>	<b>X5</b>	<b>X6</b>	
1	5	4	5	5	5	5	29
2	4	5	5	4	5	5	28
3	5	3	5	1	3	3	20
4	2	3	2	3	4	5	19
5	5	3	3	4	5	3	23
6	5	4	4	4	4	4	25
7	4	5	4	4	5	4	26
8	4	3	2	4	5	5	23
9	4	1	2	4	3	2	16
10	2	3	1	4	2	2	14
11	5	3	5	1	3	3	20
12	2	3	2	3	4	5	19
13	3	5	3	5	5	5	26
14	1	5	5	5	3	3	22
15	5	3	3	4	4	4	23
16	5	4	4	4	5	4	26
17	4	3	2	3	3	2	17
18	4	4	5	3	1	2	19
19	4	5	5	1	3	2	20
20	4	5	3	5	4	5	26
21	4	5	5	5	5	5	29
22	2	3	1	4	2	2	14
23	5	3	5	1	3	3	20
24	2	3	2	3	4	5	19
25	3	2	3	5	4	4	21
26	5	2	3	3	2	3	18
27	5	4	5	5	5	5	29
28	4	5	5	4	5	5	28
29	5	5	4	5	5	4	28
30	4	5	5	5	5	5	29
31	5	1	4	3	1	4	18
32	4	4	4	5	4	4	25
33	4	3	4	4	3	4	22
34	3	5	2	5	5	4	24
35	5	5	4	5	5	4	28
36	5	5	5	3	5	3	26
37	2	5	4	5	5	4	25
38	3	4	3	5	4	4	23
39	5	3	5	4	3	5	25
40	4	5	5	5	5	4	28
41	5	5	5	5	5	3	28
42	1	5	3	3	5	5	22
43	4	3	5	5	3	5	25
44	3	5	4	2	5	5	24

45	5	5	3	5	5	3	26
46	5	4	1	5	4	5	24
47	5	3	4	4	3	4	23
48	5	5	3	5	5	3	26
49	4	5	5	5	5	1	25
50	3	5	5	3	5	4	25
51	5	3	5	5	3	3	24
52	5	5	4	2	5	5	26
53	5	4	5	4	4	5	27
54	3	3	4	3	3	5	21
55	5	1	5	5	1	4	21
56	5	3	2	5	5	3	23
57	4	4	5	4	4	4	25
58	4	5	5	4	4	5	27
59	4	5	3	4	4	5	25
60	3	5	5	3	3	5	24
61	4	3	3	4	4	3	21
62	3	4	4	3	3	4	21
63	3	5	4	3	3	5	23
64	3	3	2	3	3	3	17
65	3	1	2	3	3	1	13
66	4	5	3	4	4	4	24
67	4	3	3	5	4	5	24
68	4	1	5	3	4	4	21
69	4	3	3	3	5	4	22
70	4	4	1	3	1	2	15
71	2	5	3	4	3	2	19
72	2	2	4	4	4	5	21
73	4	5	5	4	5	5	28
74	4	3	2	5	5	2	21
75	4	1	2	4	4	1	16
76	3	3	2	3	3	3	17
77	4	4	5	4	4	4	25
78	4	5	5	4	4	5	27
79	4	5	3	4	4	5	25
80	4	5	5	4	4	5	27
81	4	3	3	4	4	3	21
82	3	3	2	3	3	3	17

PERFORMA KARYAWAN											JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	44
2	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	43
3	5	3	5	1	3	3	3	5	4	4	36
4	2	3	2	3	4	5	5	2	3	3	32
5	5	3	3	4	5	3	3	5	4	3	38
6	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
7	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	40
8	4	3	2	4	5	5	5	4	4	3	39
9	4	1	2	4	3	2	2	4	4	3	29
10	2	3	1	4	2	2	2	2	3	2	23
11	5	3	5	1	3	3	3	5	4	4	36
12	2	3	2	3	4	5	5	2	4	4	34
13	3	5	3	5	5	5	5	3	3	3	40
14	1	5	5	5	3	3	3	1	4	4	34
15	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	38
16	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	41
17	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	31
18	4	4	5	3	1	2	2	4	4	4	33
19	4	5	5	1	3	2	2	4	4	4	34
20	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	43
21	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	44
22	2	3	1	4	2	2	2	2	5	5	28
23	5	3	5	1	3	3	3	5	4	4	36
24	2	3	2	3	4	5	5	2	4	4	34
25	3	2	3	5	4	4	4	3	4	4	36
26	5	2	3	3	2	3	3	5	4	2	32
27	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
28	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
29	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
30	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
31	5	1	4	3	1	4	4	5	4	4	35
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
33	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
34	3	5	2	5	5	4	4	3	4	4	39
35	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
36	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	42
37	2	5	4	5	5	4	4	2	4	4	39
38	3	4	3	5	4	4	4	3	5	5	40
39	5	3	5	4	3	5	5	5	4	4	43
40	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	42
41	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	44
42	1	5	3	3	5	5	5	1	5	4	37
43	4	3	5	5	3	5	5	4	3	3	40
44	3	5	4	2	5	5	5	3	3	4	39

45	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	44
46	5	4	1	5	4	5	5	5	4	3	41
47	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	41
48	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	43
49	4	5	5	5	5	1	3	5	3	3	39
50	3	5	5	3	5	4	5	2	4	4	40
51	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	41
52	5	5	4	2	5	5	4	5	3	3	41
53	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
54	3	3	4	3	3	5	5	4	3	3	36
55	5	1	5	5	1	4	2	4	4	4	35
56	5	4	4	5	4	5	2	2	5	4	40
57	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	39
58	3	5	3	5	5	5	5	2	4	4	41
59	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	45
60	5	5	5	3	5	4	3	1	4	4	39
61	5	4	2	5	4	3	4	5	2	5	39
62	3	5	3	2	5	5	4	5	4	4	40
63	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	41
64	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	43
65	4	5	5	4	5	5	2	4	4	4	42
66	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
67	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	43
68	3	5	3	5	2	5	2	2	4	4	35
69	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	45
70	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	44
71	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	43
72	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	44
73	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
74	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
75	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
76	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
77	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	42
78	3	5	3	5	4	5	4	4	2	4	39
79	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
80	5	4	2	5	4	3	2	4	5	3	37
81	3	5	3	2	5	5	2	4	4	4	37
82	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44

## OUTPUT SPSS (HASIL PENGOLAHAN DATA)

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Performa Karyawan	39.8537	4.67756	82
Gaya Kepemimpinan	28.7683	5.34558	82
Character Building	38.9756	4.33469	82
<i>Burnout</i>	22.8780	3.97334	82

Correlations					
		Performa Karyawan	Gaya Kepemimpinan	Character Building	<i>Burnout</i>
Pearson Correlation	Performa Karyawan	1.000	.518	.430	.553
	Gaya Kepemimpinan	.518	1.000	-.030	.351
	Character Building	.430	-.030	1.000	.142
	<i>Burnout</i>	.553	.351	.142	1.000
Sig. (1-tailed)	Performa Karyawan	.	.000	.000	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.	.394	.001
	Character Building	.000	.394	.	.102
	<i>Burnout</i>	.000	.001	.102	.
N	Performa Karyawan	82	82	82	82
	Gaya Kepemimpinan	82	82	82	82
	Character Building	82	82	82	82
	<i>Burnout</i>	82	82	82	82

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	df1	df2	Sig. F Change	
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.559	3.10770	.575	35.168	3	78	.000	1.201
a. Predictors: (Constant), <i>Burnout</i> , Character Building, Gaya Kepemimpinan										
b. Dependent Variable: Performa Karyawan										

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1018.937	3	339.646	35.168	.000 <sup>b</sup>
	Residual	753.306	78	9.658		
	Total	1772.244	81			
a. Dependent Variable: Performa Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Burnout</i> , Character Building, Gaya Kepemimpinan						

Coefficients <sup>a</sup>													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	3.601			3.798		.948	.346	-3.960	11.161	
	Gaya Kepemimpinan	.354	.069	.405	5.118	.000	.217	.492	.518	.501	.378	.870	1.149
	Character Building	.423	.081	.392	5.239	.000	.262	.584	.430	.510	.387	.973	1.028
	<i>Burnout</i>	.418	.094	.355	4.443	.000	.231	.605	.553	.449	.328	.853	1.172

a. Dependent Variable: Performa Karyawan

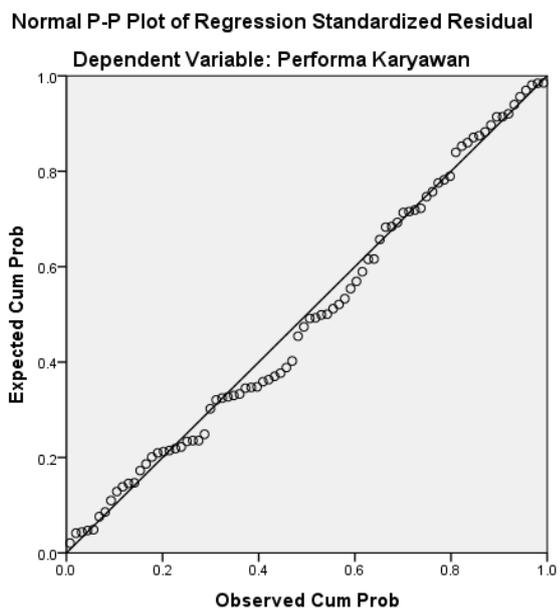
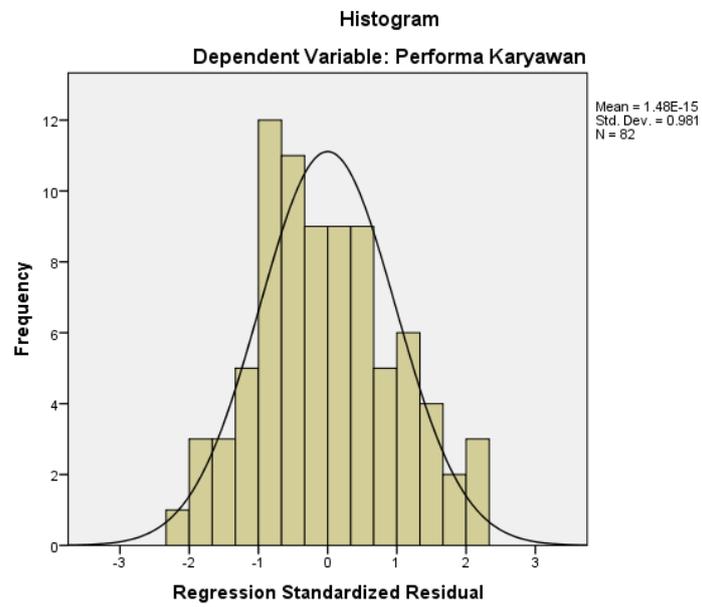
Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan	Character Building	<i>Burnout</i>
1	1	3.951	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.025	12.491	.03	.67	.15	.01
	3	.019	14.575	.02	.21	.04	.98
	4	.005	27.361	.95	.11	.81	.01

a. Dependent Variable: Performa Karyawan

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.3902	46.4826	39.8537	3.54676	82
Std. Predicted Value	-3.232	1.869	.000	1.000	82
Standard Error of Predicted Value	.372	1.207	.661	.187	82
Adjusted Predicted Value	29.3481	46.7207	39.8409	3.53375	82
Residual	-6.35668	6.75951	.00000	3.04960	82
Std. Residual	-2.045	2.175	.000	.981	82
Stud. Residual	-2.061	2.220	.002	1.010	82
Deleted Residual	-6.45509	7.04464	.01271	3.22972	82
Stud. Deleted Residual	-2.106	2.279	.004	1.020	82
Mahal. Distance	.170	11.234	2.963	2.307	82

Cook's Distance	.000	.157	.015	.026	82
Centered Leverage Value	.002	.139	.037	.028	82

a. Dependent Variable: Performa Karyawan







	Sig. (2-tailed)	.002	.019	.000		.000	.002	.919	.413	.002	.019	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X5	Pearson Correlation	.352**	.393**	.179	.407**	1	.265*	.053	.011	.352**	.393**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.107	.000		.016	.638	.925	.001	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X6	Pearson Correlation	.329**	.188	.494**	.332**	.265*	1	.106	.009	.329**	.188	.564**
	Sig. (2-tailed)	.003	.090	.000	.002	.016		.342	.934	.003	.090	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X7	Pearson Correlation	-.031	.002	.112	-.011	.053	.106	1	-.089	-.031	.002	.259*
	Sig. (2-tailed)	.785	.987	.317	.919	.638	.342		.425	.785	.987	.019
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X8	Pearson Correlation	.033	.047	-.087	.092	.011	.009	-.089	1	.033	.047	.257*
	Sig. (2-tailed)	.766	.675	.437	.413	.925	.934	.425		.766	.675	.020
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X9	Pearson Correlation	1.000*	.323**	.190	.331**	.352**	.329**	-.031	.033	1	.323**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.088	.002	.001	.003	.785	.766		.003	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X10	Pearson Correlation	.323**	1.000*	.529**	.258*	.393**	.188	.002	.047	.323**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.019	.000	.090	.987	.675	.003		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Character Building	Pearson Correlation	.671**	.699**	.590**	.580**	.604**	.564**	.259*	.257*	.671**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.019	.020	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	10



Y3	Pearson Correlation	.410**	.218*	1	-.023	.152	.142	.046	.240*	.060	.097	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000	.049		.836	.172	.204	.679	.030	.594	.387	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y4	Pearson Correlation	.116	.185	-.023	1	.253*	.155	.169	-.052	.054	.006	.431**
	Sig. (2-tailed)	.299	.097	.836		.022	.164	.129	.643	.629	.956	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y5	Pearson Correlation	.081	.673**	.152	.253*	1	.395**	.415**	.001	-.045	-.024	.680**
	Sig. (2-tailed)	.472	.000	.172	.022		.000	.000	.995	.691	.833	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y6	Pearson Correlation	-.046	.214	.142	.155	.395**	1	.553**	-.138	-.105	.001	.504**
	Sig. (2-tailed)	.679	.054	.204	.164	.000		.000	.215	.349	.989	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y7	Pearson Correlation	-.067	.171	.046	.169	.415**	.553**	1	-.041	-.195	-.065	.483**
	Sig. (2-tailed)	.550	.124	.679	.129	.000	.000		.712	.079	.562	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y8	Pearson Correlation	.702**	-.149	.240*	-.052	.001	-.138	-.041	1	-.037	-.091	.362**
	Sig. (2-tailed)	.000	.181	.030	.643	.995	.215	.712		.738	.416	.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y9	Pearson Correlation	.112	-.087	.060	.054	-.045	-.105	-.195	-.037	1	.390**	.443
	Sig. (2-tailed)	.317	.437	.594	.629	.691	.349	.079	.738		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y10	Pearson Correlation	-.011	.092	.097	.006	-.024	.001	-.065	-.091	.390**	1	.403
	Sig. (2-tailed)	.919	.413	.387	.956	.833	.989	.562	.416	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Performa Karyawan	Pearson Correlation	.519**	.516**	.549**	.431**	.680**	.504**	.483**	.362**	.443	.403	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.672	10

PERFORMA KARYAWAN											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak setuju	6	7.3	7.3	9.8
	Kurang setuju	12	14.6	14.6	24.4
	Setuju	22	26.8	26.8	51.2
	Sangat setuju	40	48.8	48.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Tidak setuju	2	2.4	2.4	6.1
	Kurang setuju	21	25.6	25.6	31.7
	Setuju	20	24.4	24.4	56.1
	Sangat setuju	36	43.9	43.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Tidak setuju	9	11.0	11.0	14.6
	Kurang setuju	15	18.3	18.3	32.9
	Setuju	20	24.4	24.4	57.3
	Sangat setuju	35	42.7	42.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	4.9	4.9	4.9

	Tidak setuju	4	4.9	4.9	9.8
	Kurang setuju	12	14.6	14.6	24.4
	Setuju	24	29.3	29.3	53.7
	Sangat setuju	38	46.3	46.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Tidak setuju	4	4.9	4.9	8.5
	Kurang setuju	14	17.1	17.1	25.6
	Setuju	19	23.2	23.2	48.8
	Sangat setuju	42	51.2	51.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak setuju	6	7.3	7.3	8.5
	Kurang setuju	14	17.1	17.1	25.6
	Setuju	23	28.0	28.0	53.7
	Sangat setuju	38	46.3	46.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	14	17.1	17.1	17.1
	Kurang setuju	15	18.3	18.3	35.4
	Setuju	23	28.0	28.0	63.4
	Sangat setuju	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Tidak setuju	11	13.4	13.4	17.1
	Kurang setuju	7	8.5	8.5	25.6
	Setuju	31	37.8	37.8	63.4
	Sangat setuju	30	36.6	36.6	100.0

	Total	82	100.0	100.0
--	-------	----	-------	-------

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	13	15.9	15.9	18.3
	Setuju	53	64.6	64.6	82.9
	Sangat setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	6.1	6.1	6.1
	Kurang setuju	16	19.5	19.5	25.6
	Setuju	54	65.9	65.9	91.5
	Sangat setuju	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	82	82	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Tidak setuju	16	19.5	19.5	24.4
	Kurang setuju	12	14.6	14.6	39.0
	Setuju	31	37.8	37.8	76.8
	Sangat setuju	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Tidak setuju	6	7.3	7.3	11.0
	Kurang setuju	36	43.9	43.9	54.9
	Setuju	12	14.6	14.6	69.5
	Sangat setuju	25	30.5	30.5	100.0

	Total	82	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Tidak setuju	16	19.5	19.5	24.4
	Kurang setuju	25	30.5	30.5	54.9
	Setuju	19	23.2	23.2	78.0
	Sangat setuju	18	22.0	22.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	11.0	11.0	11.0
	Tidak setuju	5	6.1	6.1	17.1
	Kurang setuju	23	28.0	28.0	45.1
	Setuju	28	34.1	34.1	79.3
	Sangat setuju	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak setuju	8	9.8	9.8	12.2
	Kurang setuju	31	37.8	37.8	50.0
	Setuju	22	26.8	26.8	76.8
	Sangat setuju	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak setuju	17	20.7	20.7	22.0
	Kurang setuju	26	31.7	31.7	53.7
	Setuju	14	17.1	17.1	70.7
	Sangat setuju	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	11.0	11.0	11.0
	Tidak setuju	1	1.2	1.2	12.2
	Kurang setuju	17	20.7	20.7	32.9
	Setuju	25	30.5	30.5	63.4
	Sangat setuju	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	6.1	6.1	6.1
	Tidak setuju	6	7.3	7.3	13.4
	Kurang setuju	19	23.2	23.2	36.6
	Setuju	19	23.2	23.2	59.8
	Sangat setuju	33	40.2	40.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>CHARACTER BUILDING</b>											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Kurang setuju	16	19.5	19.5	24.4
	Setuju	46	56.1	56.1	80.5
	Sangat setuju	16	19.5	19.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang setuju	14	17.1	17.1	20.7
	Setuju	46	56.1	56.1	76.8
	Sangat setuju	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	13	15.9	15.9	18.3
	Setuju	53	64.6	64.6	82.9
	Sangat setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	6.1	6.1	6.1
	Kurang setuju	16	19.5	19.5	25.6
	Setuju	54	65.9	65.9	91.5
	Sangat setuju	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak setuju	9	11.0	11.0	12.2
	Kurang setuju	16	19.5	19.5	31.7
	Setuju	50	61.0	61.0	92.7
	Sangat setuju	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	8.5	8.5	8.5
	Kurang setuju	19	23.2	23.2	31.7
	Setuju	48	58.5	58.5	90.2
	Sangat setuju	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak setuju	6	7.3	7.3	9.8
	Kurang setuju	12	14.6	14.6	24.4
	Setuju	22	26.8	26.8	51.2

	Sangat setuju	40	48.8	48.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Tidak setuju	2	2.4	2.4	6.1
	Kurang setuju	21	25.6	25.6	31.7
	Setuju	20	24.4	24.4	56.1
	Sangat setuju	36	43.9	43.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Kurang setuju	16	19.5	19.5	24.4
	Setuju	46	56.1	56.1	80.5
	Sangat setuju	16	19.5	19.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang setuju	14	17.1	17.1	20.7
	Setuju	46	56.1	56.1	76.8
	Sangat setuju	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>BURNOUT</b>							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak setuju	8	9.8	9.8	12.2
	Kurang setuju	14	17.1	17.1	29.3
	Setuju	33	40.2	40.2	69.5

	Sangat setuju	25	30.5	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	7.3	7.3	7.3
	Tidak setuju	3	3.7	3.7	11.0
	Kurang setuju	27	32.9	32.9	43.9
	Setuju	13	15.9	15.9	59.8
	Sangat setuju	33	40.2	40.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Tidak setuju	14	17.1	17.1	22.0
	Kurang setuju	18	22.0	22.0	43.9
	Setuju	16	19.5	19.5	63.4
	Sangat setuju	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Tidak setuju	2	2.4	2.4	7.3
	Kurang setuju	21	25.6	25.6	32.9
	Setuju	29	35.4	35.4	68.3
	Sangat setuju	26	31.7	31.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Tidak setuju	3	3.7	3.7	8.5
	Kurang setuju	21	25.6	25.6	34.1
	Setuju	25	30.5	30.5	64.6
	Sangat setuju	29	35.4	35.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Tidak setuju	9	11.0	11.0	14.6
	Kurang setuju	17	20.7	20.7	35.4
	Setuju	23	28.0	28.0	63.4
	Sangat setuju	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	57	69.5	69.5	69.5
	Perempuan	25	30.5	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>Pendidikan Terakhir</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	26	31.7	31.7	31.7
	Sarjana	53	64.6	64.6	96.3
	Pascasarjana	3	3.7	3.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>Lama Bekerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	28	34.1	34.1	34.1
	6-10 Tahun	50	61.0	61.0	95.1
	> 10 Tahun	4	4.9	4.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

<b>Status Pernikahan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	54	65.9	65.9	65.9
	Belum Menikah	28	34.1	34.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	