

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* RRI MATARAM

**Endri Sukmana¹
Gede Adyana Sudibia²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: endri_sukmana@yahoo.com/ telp: +62819162544244

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Mataram. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 37 orang yang terdaftar sebagai karyawan *outsourcing* RRI Mataram. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan survey dengan kuesioner, dimana peneliti mengumpulkan data sesuai dengan topik yang diambil. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja dan *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: *kinerja, kepemimpinan transformasional, motivasi, burnout*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, motivation and burnout on employee performance. This research was conducted at Indonesian Radio Republic (RRI) Mataram. All of the sample of the entire population as many as 37 people were registered as outsourced employees RRI Mataram. The data was collected through observation and survey with a questionnaire, in which the data was collected according with the topics taken. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results show that transformational leadership and motivation positive significant effect on the performance, burnout negative significant effect on performance.

Keywords: *performance, transformational leadership, motivation, burnout*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan dunia radio sangat pesat. Dewasa ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menghadapi persaingan. Demi terwujudnya visi dan misi, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang difungsikan sebagai aset pelengkap organisasi secara optimal (Arifin, 2005). Radio merupakan sarana komunikasi auditif yang berfungsi sebagai media informasi dan hiburan yang disalurkan kepada masyarakat, dimana tujuannya adalah memberikan keakraban dan menciptakan komunikasi terhadap masyarakat sehingga menimbulkan opini dan persepsi, yang artinya terjadi komunikasi dua arah atau lebih bersama-sama, baik secara tatap muka maupun melalui media (Muis, 2001:37).

Radio Republik Indonesia (RRI) merupakan siaran radio milik bangsa yang menyelenggarakan penyiaran informasi dan hiburan berupa musik, sandiwara dan sebagainya yang dikemas dalam suatu acara, harus mampu menjaga kelangsungan siaran dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki demi memberikan pelayanan maksimal kepada para pendengar. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67). Untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Gaya kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai (Fatmawati, 2013). Gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan yang mendasar, seperti perubahan nilai-nilai, tujuan dan kebutuhan bawahan yang berdampak pada timbulnya komitmen karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi (Massi dan Cokke, 2002). Kepemimpinan merupakan faktor penting yang berhubungan dengan suatu organisasi dan kinerja karyawan di mana dalam kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model yang dapat meningkatkan kapasitas kinerja karyawan dengan memberikan pengarahan dan motivasi (Bass, 2003).

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi memiliki peran yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan dimana kendali pribadi memiliki efek yang sangat kuat sehingga karyawan yang memiliki kendali pribadi yang tinggi berdampak pada motivasi yang tinggi (Orpen, 2001). Motivasi adalah sebuah kondisi atau tindakan yang digunakan seseorang sebagai dorongan untuk menciptakan atau melakukan kegiatan atau pekerjaan secara maksimal untuk berbuat atau memproduksi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Mathis dan Jackson (2009) menyatakan motivasi merupakan kemauan yang timbul dari diri seseorang

untuk bertindak atau melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. Adanya dorongan sebagai bentuk motivasi sangat berpengaruh dalam peningkatan gairah kerja karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal sesuai yang dikehendaki oleh perusahaan (Antoni, 2006:24).

Selain kepemimpinan transformasional dan motivasi, kinerja juga dipengaruhi oleh *burnout*. *Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang dialami individu karena tingginya tuntutan pekerjaan (Maharani dan Triyoga, 2012). *Burnout* dikarenakan pekerjaan yang monoton atau tidak bervariasi, tugas kerja yang tidak jelas, kontrol kerja yang kurang, lingkungan kerja yang disfungsi, dan aktivitas yang ekstrem (Mulyana, 2009). Ketidaksiharian apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan, kurang dukungan dari atasan, hal inilah yang menimbulkan gejala *burnout* dalam diri karyawan (Harry dan Yanuar, 2010). *Burnout* memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja, dimana apabila tidak segera diatasi maka kinerja akan mengalami kemunduran (Asi, 2013).

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional, motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan *outsourcing* RRI Mataram.

Hipotesis Penelitian

1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan transformasional mampu membawa pada kinerja yang lebih tinggi pada organisasi untuk menghadapi perubahan dan pembaharuan (Lutans, 2006:653). Penelitian yang dilakukan Suryo (2010) dan Komardi (2009) mendapatkan hasil dimana kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Amianti dan Supriyanto (2012) menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan, karena apabila motivasi kerja meningkat maka secara tidak langsung kinerja karyawan pun akan meningkat. Penelitian lain yang dilakukan Hartini (2012) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berbeda dilakukan oleh Karami et al. (2013) menyatakan motivasi tidak memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

3) *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Safety Council (2004) *burnout* merupakan stres kerja dan beban kerja yang paling umum, gejala khusus pada kejenuhan kerja ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, keabsenan, dan kesakitan atau penyakit. *Burnout* menjadi suatu masalah bagi organisasi yang mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (Dale, 2011). Penelitian oleh Maharani dan Triyoga (2012) memberikan kesimpulan bahwa dimana tidak ada hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat karena semua perawat memiliki kinerja yang baik dan cukup walaupun memiliki kejenuhan kerja.

H3 : *Burnout* berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (*positivism*) yang berbentuk asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini berlokasi pada Radio Republik Indonesia (RRI) Mataram di Jalan Pejanggik Mataram,

Lombok. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* RRI Mataram yaitu sebanyak 37 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang berupa observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada responden dan data sekunder yang bersumber dari RRI Mataram berupa data jumlah karyawan, lokasi, sejarah organisasi dan struktur organisasi.

Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui hasil dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package of Social Science* (SPSS) sebagai berikut.

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,775	Valid
	Y.2	0,909	Valid
	Y.3	0,857	Valid
	Y.4	0,844	Valid
	Y.5	0,760	Valid
	Y.6	0,774	Valid
	Y.7	0,778	Valid
	Y.8	0,883	Valid
Kepemimpinan Transformatifional (X1)	X1.1	0,807	Valid
	X1.2	0,927	Valid
	X1.3	0,797	Valid
	X1.4	0,854	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,950	Valid
	X2.2	0,922	Valid
	X2.3	0,925	Valid
	X2.4	0,884	Valid
	X2.5	0,866	Valid
<i>Burnout</i> (X3)	X3.1	0,781	Valid
	X3.2	0,729	Valid
	X3.3	0,834	Valid
	X3.4	0,831	Valid
	X3.5	0,714	Valid

Sumber: Data Diolah, 2014

Tabel 1. menjelaskan bahwa instrumen setiap variabel memiliki skor total diatas 0,30. Jadi, hasil uji validitas yang dilakukan dengan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja (Y)	0,930	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,873	Reliabel
Motivasi (X2)	0,945	Reliabel
<i>Burnout</i> (X3)	0,837	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2014

Pada hasil Tabel 2. dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

Penilaian karyawan mengenai apakah sangat tinggi atau rendah dipergunakan rata-rata skor yang dibagi menjadi lima klasifikasi dengan kriteria pada Tabel 3.

Tabel 3.
Klasifikasi Rata-rata penilaian

1,0-1,8	= Sangat Rendah (termasuk skor 1)
1,9-2,6	= Rendah (termasuk skor 2)
2,7-3,4	= Cukup (termasuk skor 3)
3,5-4,2	= Tinggi (termasuk skor 4)
4,3-5,0	= Sangat Tinggi (termasuk skor 5)

Sumber: Sudjana (2000:79)

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Undstandartized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan Transformasional	0,211	0,077	0,211	2,725	0,010
Motivasi	0,647	0,083	0,647	7,780	0,000
Burnout	-0,219	0,069	-0,219	-3,187	0,003
Constanta	= 0,000				
R	= 0,946				
R Square	= 0,894				
Adjusted R Square	= 0,885				
F _{hitung}	= 92,977				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Sumber : Data Diolah, 2014

Tabel 4. menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,000 + 0,211 X_1 + 0,647 X_2 - 0,219 X_3$$

Uji Ketepatan Model (F-test)

Hasil uji F, nilai $F_{hitung} = 92,977 > F_{tabel} = 2,86$ maka H_0 ditolak. Ini berarti kepemimpinan transformasional, motivasi dan *burnout* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* RRI Mataram. Nilai *R square* yang didapat adalah 0,894 yang berarti sebesar 89,4 persen variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan *burnout* sedangkan sisanya 10,6 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Uji Parsial (T-test)

1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,725 > t_{tabel} = 1,687$ maka H_0 ditolak. Ini berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja merupakan suatu hal yang pasti disadari oleh pemimpin maupun karyawan dimana tugas utama setiap organisasi itu sendiri adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan (Paracha *et al.*, 2012). Andria dan Subroto (2012) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan

transformasional mampu membuat karyawan merasa menjadi bagian perusahaan dan merasa dihargai karena diberi kesempatan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Xenikou (2006) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh signifikan positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Thamrin (2012) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = 7,780 > t_{tabel} = 1,687$ maka H_0 ditolak. Ini berarti motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Li Xiaohua (2008) dimana motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Agusta dan Susanto (2013) menyatakan motivasi kerja yang tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Assim (2013) menemukan hasil yang searah dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3) Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja

Hasil uji t menunjukkan nilai $-t_{hitung} = -3,187 < -t_{tabel} = -1,687$ maka H_0 ditolak. Ini berarti *burnout* berpengaruh signifikan secara negatif terhadap

kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat dukungan terhadap hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Risambessy (2011) menghasilkan pengaruh signifikan dan negatif, ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dan sulitnya suatu pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Sani (2011) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana karyawan mengalami kelelahan emosi dan berkurangnya prestasi personal yang berakibat pada turunnya kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja akan semakin meningkat.
- 3) *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa terjadinya peningkatan *burnout* pada karyawan dapat menyebabkan pada turunnya kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- 1) Pemimpin perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan secara penuh kepada karyawan dalam mengeluarkan ide-ide dan solusi yang kreatif, memotivasi karyawan untuk mencapai sasaran, bangga menjadikannya rekan kerja dan memberikan perhatian kepada karyawan karena karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan.
- 2) Perusahaan sebaiknya memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang diemban karyawan, memberikan penghargaan yang didapat sesuai dengan hasil kerja agar karyawan merasa bangga dan dapat memotivasi dirinya sendiri untuk bekerja lebih baik.
- 3) Pemimpin perusahaan sebaiknya melakukan dukungan sosial yang cukup bermakna kepada karyawan, melakukan hubungan professional yang tidak kaku (akrab) sehingga karyawan tidak takut bersikap terbuka kepada pimpinan, melakukan kebijakan pembinaan karyawan guna meningkatkan proses dan hasil binaan yang baik, memberikan hiburan atau kegiatan yang membuat keakraban antar sesama rekan kerja dan menghibur karyawan agar terlepas dari kejenuhan yang timbul dari pekerjaan yang dijalani sehingga nantinya tercipta kinerja yang lebih baik.

REFRENSI

- Agusta dan Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, 1(3), h:1-9.
- Amin Karami, Hossein Rezaei Dolatabadi, Dr. Saeed Rajaeepour. 2013. Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (9),pp:327-338.
- Andira dan Subroto, B. 2010. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Lini Depan pada Perusahaan Jasa. *Tesis*. Ilmu Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Antoni Feri. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerjadan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. *Tesis* Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Arifin, Bey. 2005. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 2 (1), h: 16-34.
- Asi, Sri P. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangkaraya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (3), h: 515-523.
- Asim, Masood. 2013. Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector Of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9), pp:1-9.
- Ati Amianti dan Supriyanto. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi kasus Pada karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi). *Jurnal FAI: Masalahah*, 1 (1), h:1-9.
- Bass, Bernard M. 2003. Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2),pp: 207–218.

- Dale, Timple A. 2011. *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Fatmawati, Syarifah. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Rimba Belian Inti Sanggau. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 2 (2), h: 1-5.
- Hartini, Sri. 2012. Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1 (3), h: 331-344.
- Komardi, Dadi. 2009. Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan transaksional serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dan kepuasan Individual Karyawan dalam organisasi perusahaan Industri Telekomunikasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17 (1), hal: 53-61.
- Li Xiaohua. 2008. An Empirical Study on Public Service Motivation and the Performance of Government Employee in China. *Canadian Social Sciene*, 4(2):h: 18-28.
- Luthas, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masi, R.J., and Cooke, R.A. 2002 "Effects of transformasional leadership on subordinate motivation, empowering norms, and organizational productivity", *The International Journal of Organizational Analysis*, 8 (2), pp: 16-47.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Muis, A. 2001. *Komunikasi Islam*, Bandung: Rosda.
- Nasional Safety Council. 2004. *Manajemen Stress*. Jakarta : ECG.
- Orpen C, 2001, Interactive effects of work motivation and personal control on employee job performance and satisfaction, *Journal of Social Psychology*, 134 (6), pp. 855-6.

- Permana, Arik Made. 2014. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Prediktor Kinerja Karyawan. *E-Journal Manajemen*, 3 (11), h:3357-3356.
- Puspa Ayu Maharani, Akde Triyoga. 2012. Pengaruh *Burnout* dengan Kinerja Perawat dalam pemberian Asuhan keperawatan di RS Baptis Kediri. *Jurnal Stikes*, 5(2), h: 167-178.
- Risambessy, Agustina. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9 (3), h: 840-851.
- Sani, Achmad. 2011. Analisis Pengaruh *Burnout* dan Kecerdasan Emosional (EI) terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah cabang Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7 (1), h: 1-17.
- Sudjana. 2000. *Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga*, Bandung. Tarsito.
- Suryo, Bikhu Dharma. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional, budaya Organisasi dan Inovasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8 (2), h: 391-403.
- Thamrin, H.M. 2012. The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3, (5), pp: 566-572.
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *The Indonesian Accounting review*, 2 (2), h: 215-228.
- Xenikou, Athena. 2006. Organizational Culture and Transformational Leadership As Predictors Of Business Unit Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (6), pp: 566-579.
- Yanuar Surya H, Hari Mulyadi. 2010. Pengaruh Faktor *Job Demand* terhadap Kinerja dengan *Burnout* sebagai variable moderating pada karyawan bagian produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (6), h: 47-68.