

Analisis *Personality*, *Burnout Syndrome* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul

Muhamad Nasrip, Kusuma Candra Kirana dan Syamsul Hadi

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata
Yogyakarta

muhamadnasrip007@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id dan
syamsul.hadi@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This study entitled the analysis of personality, burnout syndrome and transformational leadership style on employee performance through work motivation as an intervening variable in the education, youth and sports office of Bantul Regency. The research method uses quantitative methods. The population is 215 people with 138 samples. The analysis tool uses a path analysis model using the SmartPLS 3.3.3 application. from the results of the analysis it can be concluded that: a) Personality has a positive and significant influence on work motivation; b) Burnout Syndrome has a significant and significant effect on work motivation; c) Transformational Leadership Style has a significant and significant influence on work motivation; d) Personality has no significant influence on Employee Performance; e) Burnout Syndrome has a significant and significant impact on Employee Performance; f) Transformational Leadership Style has a significant influence on employee performance; g) Work Motivation has a significant and significant influence on Employee Performance; h) Work motivation is proven to be able to play a negative role as an intervening variable for the influence of personality (X1) on performance (Y) of (-0.044) with a P-Value of 0.132; i) Work motivation is proven to be able to play a role as an intervening variable for the effect of burnout syndrome (X2) on employee performance (Y) of 0.275 with a P-Value of 0.030. j) Work motivation is proven to be able to act as an intervening variable, the effect of transformational leadership style (X3) on employee performance (Y) is 0.052 with a P-value of 0.111.

Keywords: *Personality, Burnout Syndrome, Transformational Leadership Style, Employee Performance, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama guna mencapai tujuan tertentu yang dikendalikan oleh seorang pimpinan. Salah satu permasalahan yang selalu menonjol yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan pegawai yang puas dan loyal pada organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan seluruh kepentingan para pegawai dari berbagai kebutuhan. Dimana keinginan untuk memenuhi, inilah yang akan mempengaruhi pegawai akan merasa puas dalam bekerja, sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan sangat mudah.

Pegawai sebagai sumber daya manusia yang memiliki sikap, perilaku dan perasaan serta rasa tanggungjawab yang akan berpengaruh terhadap bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan di sebuah organisasi. Setiap instansi pemerintah akan membutuhkan seorang pegawai yang nantinya mampu memberikan kontribusinya secara nyata yaitu keterampilan dan kemampuan. Astono & Turmudhi (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari proses yang sudah dilakukan oleh pegawai pada periode tertentu, dengan menggunakan usaha, gagasan dan ide guna mencapai tujuan. Dimana pegawai dengan tingkat kinerja yang rendah akan bertentangan dan menimbulkan masalah yang akan memperlambat tujuan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, *personality*, *burnout syndrome* dan gaya kepemimpinan transformasional.

Motivasi adalah bagaimana seorang pemimpin mendorong dan mengarahkan pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi serta menumbuhkan rasa kinerja terhadap instansi itu sendiri. Dayani & Kadang (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah aktivitas seseorang yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Bagiada & Netra (2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka kinerja akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Valentina et al. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi, kepribadian (*personality*) mempengaruhi kinerja pegawai. Kepribadian disini adalah perilaku manusia yang dipengaruhi dari faktor hereditas dan faktor lingkungan. Faktor hereditas sendiri mencerminkan watak, emosional dan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir atau diturunkan dari orangtua. Sedangkan faktor lingkungan meliputi lingkungan sekitar, budaya masyarakat, dan stres dalam bekerja. Sehingga kepribadian nantinya bisa menunjukkan bagaimana cara untuk memperoleh hasil kinerja yang maksimal. Kepribadian seorang pegawai dapat dilihat dari segi cara berinteraksi di lingkungan kerja dan respon baik sesama rekan kerja maupun dengan atasannya serta bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya oleh organisasi, dimana kepribadian berpengaruh terhadap kinerja dengan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Nuckcheddy (2018).

Burnout syndrome adalah Setiap pegawai yang memiliki gejala akibat kelelahan bekerja baik secara mental dan fisik yang didalamnya perubahan konsep perilaku negatif seseorang yang terjadi sebagai respon dari stress kerja dan tekanan pekerjaan yang berlebihan dalam jangka waktu yang lama. Orang yang mengalami *burnout* akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja diri sendiri maupun dalam pengembangan karir. yang menjadi perhatian utama adalah *burnout* akan mengakibatkan kualitas kerja dan ketidakmampuannya dalam mencapai standar kerja dapat membuat banyak kesalahan serta memiliki sedikit kreativitas dalam memecahkan masalah pekerjaan. Kenyataan yang sering terjadi pada *burnout* ini ada kalanya terjadi pada pegawai yang pekerjaannya dituntut maksimal di bawah waktu yang seharusnya, waktu

kerja yang terus-menerus akan membuat para pegawai merasa tertekan, kurang peduli dan bahkan kehilangan konsentrasi. Valentina et al. (2020) juga menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setiap pemimpin memiliki karakter dan gaya kepemimpinan mereka masing-masing yang dipengaruhi oleh kinerja. Selain itu tingkat dalam menciptakan kreativitas dan inovasi kurang dipandang sebagai ide yang baik dalam pengembangan diri sebagai pegawai. Purwanto et al. (2020) menyatakan bahwa saat ini organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan kemampuan pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya individu tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Hidayat et al. (2020) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terus berupaya mendorong para karyawan untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki dalam dunia kerja demi menunjang kinerja yang lebih baik lagi. Kepemimpinan transformasional dapat efektif tergantung pada pekerjaan dievaluasi pada tingkat tim atau individu. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja (Purwanto et al., 2020).

Peneliti mengambil *personality*, *burnout syndrome* dan gaya kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh dari kinerja pegawai dengan interveningnya motivasi kerja. Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *personality* terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul; b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *burnout syndrome* terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul; c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul; d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *personality* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul; e) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *burnout syndrome* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul; f) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul dan; g) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul.

LANDASAN TEORI

Personality

Menurut Fatwikingasih (2020) *personality* bersal dari kata pesona (bahasa latin), yaitu topeng yang digunakan dalam drama untuk menunjukkan peran tertentu atau penampilan yang bukan sebenarnya. Hambali & Jaenudin (2017) kepribadian merupakan pola menyeluruh semua kemampuan, perbuatan serta kebiasaan-kebiasaan seseorang baik

jasmani, mental, rohani, emosional maupun yang sosial. Robbins & Judge (2016) menyatakan kepribadian adalah sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari *heriditas* atau pembawaan sejak lahir dan faktor lingkungan atau pengalaman. Adapun indikatornya adalah: Ekstraversi (*esktrapersion*), Keramahan (*agreeableness*), Kehati-hatian (*conscientiousness*), Stabilitas Emosional (*emotional stability*), dan Keterbukaan pada Pengalaman (*openness to experience*).

Burnout Syndrome

Menurut Gil-Calderón et al. (2021) *burnout syndrome* adalah sindrom yang sering terjadi pada orang yang merasakan penurunan aktivitas sehari-hari karena tuntutan psikologis yang sangat tinggi di tempat kerja. Menurut Fatmawati (2018) *burnout* adalah tingkat dimana kelelahan fisik dan mental yang membuat emosi tidak stabil, hal ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adalah adalah tingkat dimana kelelahan fisik dan mental yang membuat emosi tidak stabil, hal ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari kehidupan pribadi orang itu sendiri, dan faktor eksternal adalah faktor yang sering datang dari lingkungan atau tempat kerja (Fatmawati, 2018). Adapun indikatornya adalah: Tingkat Kejenuhan Fisik (*Fhysical Exhouston*), Tingkat Kejenuhan Emosional (*Emotional Exhouston*) dan Tingkat Pencapaian Personal (*Personal Exhouston*)

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Adamy (2016) gaya kepemimpinan transformasional adalah proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam pemimpin dan pengikutnya. Gaya kepemimpinan transformasional adalah kebutuhan untuk perubahan, menciptakan visi baru, mobilisasi komitmen untuk menjalankan visi dan mentransformtasi pengikutnya baik secara individual maupun tim (Ancok, 2017). Adapun indikatornya adalah: Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*), Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*), dan Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*).

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) motivasi berasal dari kata latin (*movemoro*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. motivasi adalah kebutuhan dan motif, dimana dorongan dari diri sendiri maupun luar untuk melakukan segala sesuatu (H. Maslow, 2017). Motivasi adalah motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsure yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang (Thoha, 2016). Adapun indikatornya adalah: *Need for*

Archivement (Kebutuhan Berprestasi), *Need for Power* (Kebutuhan Berkuasa), dan *Need for Affiliation* (Kebutuhan Berafiliasi)

Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan instansi yakni tidak melanggar hukum, secara legal, etika dan moral. Motivasi adalah fokus pada kinerja ini membutuhkan sesuatu yang dapat diukur. Manajemen mengharapkan sumber daya manusia untuk dapat memberikan bukti berbasis *benchmark* yang dapat diukur untuk efisiensi dan efektivitas perusahaan. Dengan kata lain manajemen mengharapkan bukti yang solid sumber daya manusia telah menyumbangkan hal yang berarti dan positif untuk mencapai sasaran strategi perusahaan (Desler, 2017). Adapun indikatornya adalah: Pencapaian sasaran, Kuantitas dan kualitas, dan Penguasaan kompetensi (keterampilan, pengetahuan, dan perilaku pribadi).

Hipotesis

Pengembangan hipotesis pada penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

H1: Diduga *personality* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

H2: Diduga *burnout syndrome* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

H3: Diduga gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja

H4: Diduga *personality* terhadap kinerja pegawai

H5: Diduga *burnout syndrome* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H6: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H7: Diduga motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah analisis *personality*, *burnout syndrome* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Bantul. Untuk populasi adalah seluruh pegawai di Disdikpora Bantul sebanyak 215 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. *Random sampling* adalah metode pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Wiyono, 2020). Pada penelitian ini juga, penentuan

ukuran sampel dengan menggunakan tabel *Krejcie-Morgan* dengan jumlah sampel 138 responden.

Analisis statistik

Uji instrument penelitian ini menggunakan analisis inferensial dengan alat analisis *Patial Least Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software SmartPLS 3.3.3*. *Convergent Validity* diukur dari korelasi antara skor indikator dengan konstruknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang. *Composite Reliability Konstruk* dinyatakan reliabel apabila *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,70.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan realibilitas dapat dilihat dibawah ini:

Table 1. *Convergent Validity*

| Variabel | Indikator | Loading Factor | Ketetapan | Status |
|---|-----------|----------------|-----------|-----------------|
| Personality (X1) | X1.1 | 0,778 | 0,5 | Valid |
| | X1.2 | 0,801 | 0,5 | Valid |
| | X1.3 | 0,890 | 0,5 | Valid |
| | X1.4 | 0,863 | 0,5 | Valid |
| | X1.5 | 0,750 | 0,5 | Valid |
| Composite Relibily = 0,910 | | | | Reliabel |
| Burnout Syndrome (X2) | X2.1 | 0,726 | 0,5 | Valid |
| | X2.2 | 0,823 | 0,5 | Valid |
| | X2.3 | 0,754 | 0,5 | Valid |
| | X2.4 | 0,736 | 0,5 | Valid |
| Composite Relibily = 0,845 | | | | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) | X3.1 | 0,902 | 0,5 | Valid |
| | X3.2 | 0,897 | 0,5 | Valid |
| | X3.3 | 0,930 | 0,5 | Valid |
| | X3.4 | 0,887 | 0,5 | Valid |
| Composite Relibily = 0,947 | | | | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y.1 | 0,793 | 0,5 | Valid |
| | Y.2 | 0,822 | 0,5 | Valid |
| | Y.3 | 0,750 | 0,5 | Valid |
| Composite Relibily = 0,831 | | | | Reliabel |
| Motivasi Kerja (Z) | Z.1 | 0,802 | 0,5 | Valid |

| | | | | |
|------------------------------------|-----|-------|-----|-----------------|
| | Z.2 | 0,795 | 0,5 | Valid |
| | Z.3 | 0,787 | 0,5 | Valid |
| Composite Realibily = 0,837 | | | | Reliabel |

Berdasarkan tabel diatas maka dapat, menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel penelitian dapat dikatakan memenuhi *convergen validity* karena nilai *outer loadings* diatas 0,50 dengan demikian maka dapat dikatakan valid dan bisa di lanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Efek Mediasi

| Var | Derect Effect (DE) | Inderect Effect (IE) | Total Effect (TE) | Efek Mediasi |
|-----------|--------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| | Xi →Y | Xi→Z →Y | DE+IE | TE-DE |
| X1 | -0,141 | -0,044 | -0,185 | -0,044 |
| X2 | 0,448 | 0,275 | 0,723 | 0,275 |
| X3 | 0,208 | 0,052 | 0,26 | 0,052 |

Berdasarkan hasil olahan data SmartPLS diatas maka dapat diketahui bahwa efek mediasi (*intervening*) pada X1 terhadap Y melalui Z sebesar (-0.044), karena nilai TE > DE sebesar -0.185 < -0.141 artinya pada analisis ini berperan negative sebagai variabel yang menurunkan kekuatan pengaruh X1 terhadap Y melalui Z dan tidak signifikan, kemudian pada X2 terhadap Y melalui Z sebesar 0.275 karena nilai TE > DE sebesar 0.723 > 0.448 artinya pada analisis ini berperan sebagai variabel yang meningkatkan kekuatan pengaruh variabel X2 terhadap Y melalui Z dan signifikan, sedangkan pada X3 terhadap Y melalui Z sebesar 0.052 karena nilai TE > DE sebesar 0.26 > 0.208 artinya berperan untuk meningkatkan pengaruh X3 terhadap Y melalui Z dan tidak signifikan.

Tabel 3. Uji Hipotesis

| Hipotesis | Koefisien Parameter (Original Sampel) | t Statistik | P values | Status |
|-----------|---------------------------------------|-------------|----------|----------------|
| H1 | -0,138 | 2,149 | 0,032 | Terbukti |
| H2 | 0,860 | 23,535 | 0,000 | Terbukti |
| H3 | 0,162 | 2,318 | 0,021 | Terbukti |
| H4 | -0,141 | 1,586 | 0,114 | Tidak Terbukti |
| H5 | 0,448 | 3,186 | 0,002 | Terbukti |
| H6 | 0,208 | 2,036 | 0,042 | Terbukti |
| H7 | 0,320 | 2,248 | 0,025 | Terbukti |

Berdasarkan hasil pengolahan data hipotesis yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis yang diajukan, berikut adalah analisis terkait pengaruh antar variabel yang diajukan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Personality* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji *Path Coefficient* dengan melihat nilai *t Statistic* dan *P-Values* menunjukkan nilai *t Statistic* sebesar 2.149 dengan *P-Values* 0.032 > 0.05, maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini terbukti, artinya *personality* berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian sesuai dengan yang diteliti oleh Nuckcheddy (2018) yang menyatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh terhadap motivasi, Reza et al. (2018) juga mengatakan bahwa ada pengaruh kepribadian terhadap motivasi dan Sofia & Yulistia (2020) juga mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kepribadian terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh *Burnout Syndrome* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada nilai *T-Statistic* menunjukkan sebesar 23,535 dengan *P-Values* 0,000 < 0,05, maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini terbukti atau diterima artinya terdapat pengaruh dan signifikan *burnout syndrome* terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirati et al. (2020) menyatakan bahwa ada hubungan *burnout* dengan motivasi dan Baharuddin & Rosa (2022) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan uji *path coefficient* pada hipotesis ketiga (H3) menunjukkan nilai *T Statistic* sebesar 2,318 dengan *P-Values* 0,021 < 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti atau diterima artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Martha et al. (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, Prayudi (2020) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja, Pariesti (2021) juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan Pratiwi & Wimba (2021) juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi secara positif dan signifikan.

4. Pengaruh *Personality* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji *path coefficient* pada hipotesis ketiga (H4) menunjukkan nilai *T Statistic* sebesar 1,586 dengan *P-Values* 0,114 > 0,05 maka hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti atau tidak diterima artinya *personality* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari & Septiani (2020) yang menyatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kawiana et al. (2018) mengatakan bahwa ada pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan, Pusung et al. (2018) mengatakan bahwa secara parsial kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Supratman et al. (2019) juga mengatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian dengan kinerja karyawan.

Walaupun secara teori kepribadian sangat mempengaruhi kinerja pegawai, namun pada penelitian ini menunjukkan hasil penelitian tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, alasannya karena mungkin pegawai lebih mendahulukan pencapaian target dengan harus menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin minimal sesuai dengan target. Seperti halnya dalam penomenan di Disdikpora Kabupaten Bantul setiap akhir pelaksanaan kegiatan yang selalui berganti-ganti ataupun berubah-ubah, penambahan pekerjaan pekerjaan harus selesai sesuai dnegan keinginan pimpinan dengan pertimbangan kecepatan yang utama dan dapat mengakibatkan sikap atau kepribadian yang melambat. Kepribadian ini muncul karena individu mempunyai banyak pengalaman yang didapat dari terbuktinya dari keterbukaannya terhadap hal-hal baru yang akan mepengaruhi aktivitas-aktivitas para pegawai.

5. Pengaruh *Burnout Syndrome* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji *path coefficient* pada hipotesis kelima (H5) menunjukkan nilai *T Statistic* sebesar 3,186 dengan *P-Values* $0,002 < 0,05$ maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti artinya *burnout syndrome* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Almaududi (2019) mengatakan bahwa pengaruh *burnout* terhadap kinerja, Rosita & Yanuar (2019) juga mengatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja, Gemely (2020) juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *burnout* terhadap kinerja dosen, Christ et al. (2020) juga mengatakan bahwa *burnout* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan Hafizh & Hariastuti (2021) juga mengatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji *path coefficient* pada hipotesis keenam (H6) menunjukkan nilai *T Statistic* sebesar 2,036 dengan *P-Values* $0,042 < 0,05$ maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti atau diterima artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al. (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Putra & Surya (2020) juga mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Djuraiddi & Laily (2020) juga mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji *path coefficient* pada hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan nilai *T Statistic* sebesar 2,248 dengan *P-Values* $0,025 < 0,05$ maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti atau diterima artinya motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo et al. (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Ainanur & Tirtayasa (2018) motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, Andayani & Tirtayasa (2019) mengatakan secara parsial motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, dan Sitopu et al. (2021) juga mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta Maryani et al. (2021) juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari temuan penelitian yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menetapkan beberapa hal terkait kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Personality mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai P-Values $0.032 > 0.05$.
2. Burnout Syndrome mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai P-Values $0.000 < 0.05$.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai P-Values $0,021 < 0.05$.
4. Personality tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai P-Values $0,114 > 0.05$.
5. Burnout Syndrome mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai P-Values $0,002 < 0.05$.
6. Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai P-Values $0,042 < 0.05$.
7. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai P-Values $0,025 < 0.05$.
8. Motivasi kerja terbukti mampu berperan negative sebagai variabel intervening pengaruh personality (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar (-0.044) dengan nilai P-Values sebesar 0.132.
9. Motivasi kerja terbukti mampu berperan sebagai variabel intervening pengaruh burnout syndrome (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.275 dengan nilai P-Values sebesar 0.030.
10. Motivasi kerja terbukti mampu berperan sebagai variabel *intervening* pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.052 dengan nilai P-Values sebesar 0.111.
11. Besarnya pengaruh variabel independen pada variabel motivasi kerja sebesar 0,764 perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya presentase motivasi kerja oleh variabel independen sebesar 76,4% sedangkan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,607 artinya bahwa presentasi nya sebesar 60,7%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal ini tentu harus lebih benar-benar mampu menguasai prinsip kepribadian masing-masing baik dengan secara pendekatan individu maupun tim atau model lain yang mampu mengendalikan kepribadian untuk menyelesaikan pekerjaan par pegawai. Untuk itu perlu meningkatkan ataupun memperbaiki sistem kerja, baik secara tim maupun dengan atasan karena kepribadian pada dalam penelitian ini masih belum terbukti pengaruhnya dalam kinerja pegawainya walaupun secara teori kepribadian seseorang sangat mempengaruhi dalam kinerja pegawai. Untuk responden yang masih menjawab netral kebawah juga perlu meningkatkan atau memperbaiki dalam pengisian kuesioner dengan cermat dan teliti sehingga kedepannya dapat terbukti.
2. Keterbatasan dalam penelitian ini kurang penekanan dalam pengisian kuesioner sehingga banyak yang menjawab netral kebawah sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu menekankan kepribadian dengan menggunakan indikator yang lain dan perlu untuk dikembangkan lebih mendalam.
3. Implikasi penelitian memberikan bahwa pimpinan atau manajemen perlu meningkatkan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai melalui pendekatan kepribadian.
4. Rekomendasi dari penelitian ini adalah peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain untuk meningkat kinerja seperti budaya kerja, dan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Praktik dan Penelitian. In *UNIMAL PRESS*.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234> homepage:
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Journal of Economics and Business*, 3(2), 193–201. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Ancok, D. (2017). Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. In *Penerbit Erlangga*. Penerbit Erlangga.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367> homepage:
- Astono, A. D., & Turmudhi, A. (2021). THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MODERATED BY ORGANIZATIONAL CULTURE AT PRIMARY KPRI PKPRI MEMBERS SEMARANG CITY. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship (IJGAME2)*, 1(2), 121–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.48024/ijgame2.v1i1.12>
- Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2019). PENGARUH STRES KERJA, BURNOUT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSD MANGUSADA KABUPATEN BADUNG. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(5), 493–524. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EEB.2019.v08.i05.p04>
- Baharuddin, M. A., & Rosa, E. M. (2022). The Effect of Anxiety and Burnout on The Motivation of Nurses' Work in The Era of The Covid-19 Pandemic at The Regional General Hospital in D.I. Yogyakarta Province. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*,

- 7(1), 173–180. <https://doi.org/10.30604/jika.v7i1.891>
- Christ, J., Mardianab, T., & Sutanto, H. (2020). ORGANISASI , DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN NON MANAJERIAL HOTEL GRAND ASTON YOGYAKARTA). *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 220–229. <https://doi.org/https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i2.463>
- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969–976. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmpf.258>
- Desler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selemba Empat.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1–13. <https://156.67.218.228/index.php/jreb/article/view/2182>
- Fatmawati, R. (2018). *PENGUKURAN TINGKAT BURNOUT PADA PUSTAKAWAN*. riyafatmawati@fbs.unp.ac.id
- Fatwiningih, N. (2020). TEORI PSIKOLOGI KEPERIBADIAN MANUSIA. In *Penerbit Andi (Anggota IKAPI)*.
- Gemely, D. (2020). PENGARUH BURNOUT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA DOSEN PASCASARJANA UIN ALAUDDIN MAKASSAR. *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, IX(1), 13–30. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Inspiratif-Pendidikan/article/view/13750>
- Gil-Calderón, J., Alonso-Molero, J., Dierssen-Sotos, T., Gómez-Acebo, I., & Llorca, J. (2021). Burnout syndrome in Spanish medical students. *BMC Medical Education*, 21(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02661-4>
- H. Maslow, A. (2017). MOTIVATION AND PERSONALITY (Motivasi dan Kepribadian). In A. Fawaid & Maufur (Eds.), *Cantrik Pustaka*. Cantrik Pustaka. <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0167273817305726%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41467-017-01772-1%0Ahttp://www.ing.unitn.it/~luttero/laboratoriomateriali/RietveldRefinements.pdf%0Ahttp://www.intechopen.com/books/spectroscopic-analyses-developme>
- Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ). *Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya*, 89–98. <https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/1653>
- Hambali, A., & Jaenudin, U. (2017). *Dinamika Kepribadian (Psikodinamik)*. Pustaka Setia Original.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Sarwoko, E., & Graha, A. N. (2020). Analisis gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen kerja. *Management and Business Review*, 4(2), 99–111. <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5122>
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Martha, A. R., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(9), 1–13. <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/986>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(02), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14>
- Nuckcheddy, A. (2018). The Effect of Personality on Motivation and Organisational Behaviour. *Psychology and Behavioral Science International Journal*, 9(2), 001–005. <https://doi.org/10.19080/pbsij.2018.09.555760>
- Pariesti, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional

- Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Katingan). *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 171–180. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8250>
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(1), 171–178. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Pratiwi, N. M. R. Y., & Wimba, I. G. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Sisterfields Café Seminyak. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1211–1218. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1412>
- Prayudi, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA BINJAI). *JURNAL MANAJEMEN Open*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50–63.
- Pusung, O., Nelwan, O., & Lengkong, V. P. . (2018). ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMUNIKASI, SERTA KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3398–3407. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21437>
- Putra, I. M. A., & Surya, I. B. K. (2020). PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOYOTA AUTO 2000 DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 405–425. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p01>
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Nasrul, H. W., & Supardi. (2020). Analisis manajemen perubahan, kepemimpinan transformasional, struktur organisasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225–237. <https://doi.org/http://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Ratnasari, S. L., & Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37253/jgbmr.v2i1.789>
- Reza, M., Suryadi, & Nurjannah. (2018). Personality and Motivation: Its Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Staff in Human Resources Development Agency of Ministry of Public Works and Housing. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 7(5), 110–113. <https://doi.org/10.21275/ART20182112>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Rosita, & Yanuar, T. (2019). THE EFFECT OF BURNOUT , WORK EXPERIENCE , AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMOTIONAL. *Journal of BUSINESS STUDIES*, 04(1), 67–81. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation , Work Discipline , and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sofia, A., & Yulistia, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Motivasi Kerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 12–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.31849/paud-lectura.v3i02.3445>
- Supratman, O. V., Entang, M., & Tukiran, M. (2019). The Relationship of Charismatic Leadership , Employee Personality , and Employee Performance: Evidence from. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES*

(IJOSMAS), 02(01), 17–41. <https://www.ijosmas.org>

Thoha, M. (2016). Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. In *Penerbit PT Raja Grafindo Persada*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

Valentina, J., Suseno, Y. D., & Widajanti, E. (2020). PENGARUH BURNOUT DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERAWAT RSUD DR MOEWARDI SURAKARTA. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14, 132–142. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3822>

Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26594/jkkm.v3.i1.468>

Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8* (Edisi Kedu). UPP STIM YKPN.