

**PENGARUH *BURNOUT*, BUDAYA ORGANISASI, DAN
ETIKA LAYANAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. IKRAM TIGA BERLIAN KABUPATEN GOWA**

Diajukan Oleh
Zlta Lisa. K
4518012082



**SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Burnout*, Budaya Organisasi, dan Etika
Layanan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Zita Lisa. K

No. Stambuk/NIM : 4518012082

Fakultas : Ekonomi

Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa

Tempat Penelitian : PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa


UNIVERSITAS

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si


Indrayani Nur, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Hj. Herminawaty A, SE., MM., CSBA


Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zita Lisa. K
NIM : 4518012082
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh *Burnout*, Budaya Organisasi, dan Etika Layanan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 2022



Zita Lisa. K

EFFECT OF BURNOUT, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND SERVICE ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. IKRAM THREE BERLIAN, GOWA DISTRICT

**BY :
ZITA LISA. K**

Management Study Program, Faculty of Economics

Bosowa University

ABSTRACT

ZITA LISA. K, 2022. *The Effect of Burnout, Organizational Culture, and Service Ethics on Employee Performance at PT. Ikram Tiga Berlian Gowa Regency. Supervised by Supervisor I Hasanuddin Remmang and Supervisor II Indrayani Nur.*

This study aims to determine the effect of burnout, organizational culture, and service ethics on employee performance at PT. Ikram Tiga Berlian Gowa Regency. The research used is a quantitative type approach. The data that has been processed is the result of interpretation of respondents from employees at PT. Ikram Tiga Berlian Gowa Regency. The research method used is a quantitative method and the analytical technique used in this study uses an interactive model with respondents, where the respondent's interpretation data is then regulated using data analysis techniques in this case SPSS.

The results of multiple regression which were processed and analyzed using the SPSS method were obtained by the equation $Y = 12.862 + 0.244.X_1 + 0.337.X_2 + 0.182.X_3$ where the number shows a = 12.862, this number indicates that without Burnout, Organizational Culture and Service Ethics, will affect Employee Performance. $b_1x_1 = 0.244$, this shows that Burnout has an effect on Employee Performance. $b_2x_2 = 0.337$, this shows that Organizational Culture has a positive influence on employee performance. $B_3x_3 = 0.182$, this shows that Service Ethics has a positive influence on employee performance.

Keywords: Burnout, Organizational Culture, Service Ethics and Employee Performance

**PENGARUH *BURNOUT*, BUDAYA ORGANISASI, DAN ETIKA LAYANAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IKRAM TIGA BERLIAN
KABUPATEN GOWA**

**OLEH :
ZITA LISA. K**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

ZITA LISA. K, 2022. Pengaruh *Burnout*, Budaya Organisasi, dan Etika Layanan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa. Dibimbing oleh Pembimbing I Hasanuddin Remmang dan Pembimbing II Indrayani Nur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Burnout*, Budaya Organisasi, dan Etika Layanan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa. Penelitian yang digunakan adalah pendekatan jenis kuantitatif. Data yang telah diolah adalah hasil interpretasi responden dari Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dengan responden, dimana data interpretasi responden kemudian diregulasikan dengan menggunakan teknik analisis data dalam hal ini SPSS.

Hasil regresi berganda yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaan $Y = 12.862 + 0.244.X^1 + 0.337.X^2 + 0.182.X^3$ dimana angka tersebut menunjukkan a = 12,862, angka tersebut menunjukkan bahwa tanpa adanya *Burnout*, Budaya Organisasi dan Etika Layanan maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. $b_1x_1 = 0,244$, ini menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. $b_2x_2 = 0,337$, ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. $B_3x_3 = 0,182$, ini menunjukkan bahwa Etika Layanan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Burnout*, Budaya Organisasi, Etika Layanan dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Burnout*, Budaya Organisasi, dan Etika Layanan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.

Penulis menyadari sepenuhnya, setelah banyak mendapatkan dukungan, pembimbing dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pertama – pertama, ucapan terimah kasih penulis berikan kepada Ayahanda Rektor Universitas Bosowa Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si
2. Ibunda Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar, SE., MM., CSBA Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
3. Ibunda Indrayani Nur, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibunda Dr. Miah Said , SE , M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Ayahanda Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Bosowa

untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.

6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.

7. Seluruh Staff TU dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.

Akhirnya penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 21 Mei 2022

Emul
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	ii
ABSTRACT.....	ii
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kerangka Teori	
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 <i>Burnout</i>	6
2.1.3 Budaya Organisasi.....	8
2.1.4 Etika Layanan	11
2.1.5 Kinerja Karyawan	13
2.2 Kerangka Pikir	15

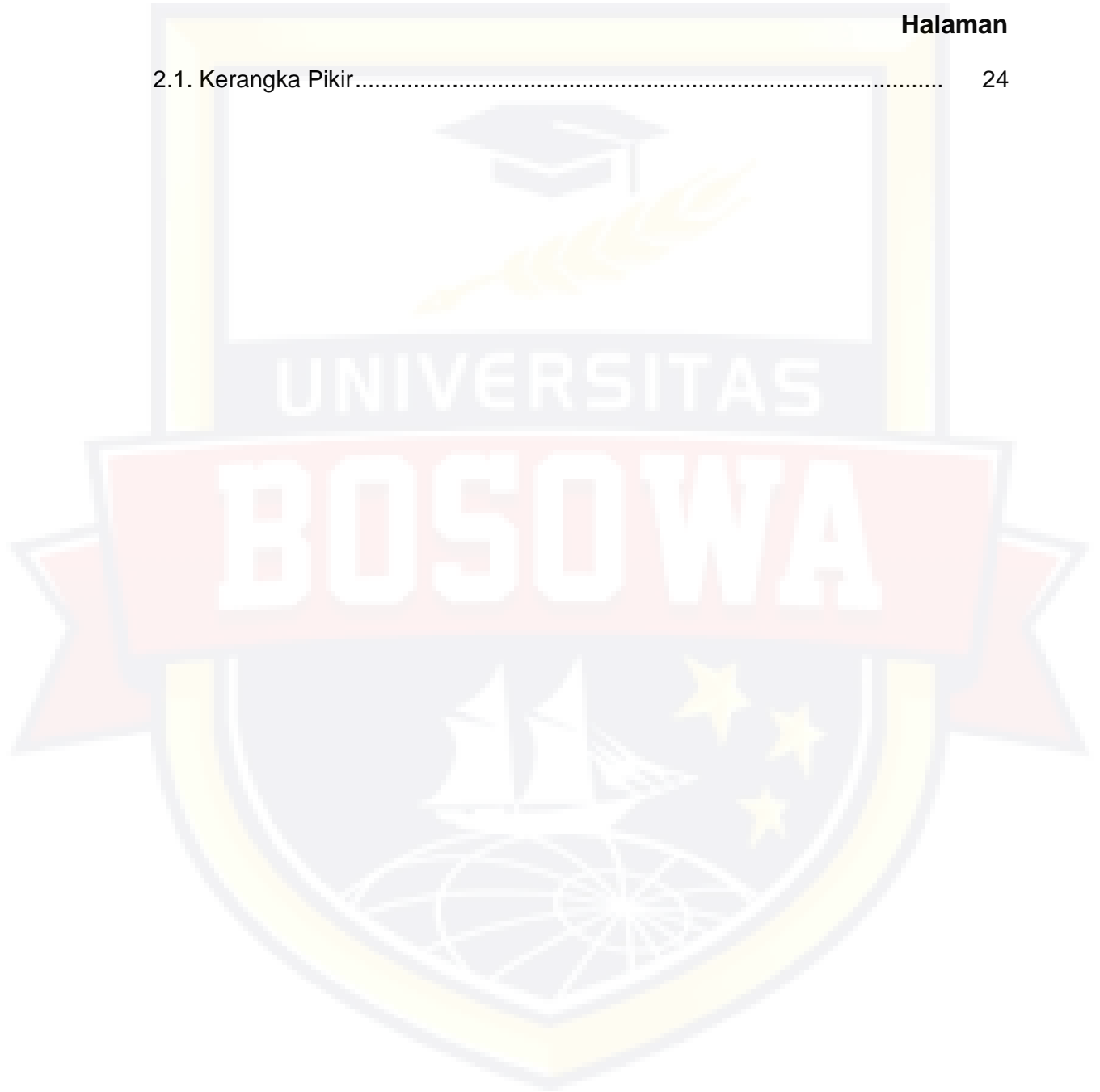
2.3 Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.2.1 Jenis Data.....	28
3.2.2 Sumber Data.....	28
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel.....	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Metode Analisis	29
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	27
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	27
4.2 Karakteristik Responden	30
4.3 Uji Instrument Penelitian	32
4.4 Uji Hipotesis.....	35
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	40
BAB V PENUTUP.....	43
5.1 Kesimpulan.....	43
5.2 Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa	3
2.1. Penelitian Terdahulu	22
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	32
4.4 Hasil Uji Validitas	33
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	35
4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda	36
4.7 Hasil Uji T	38
4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	39

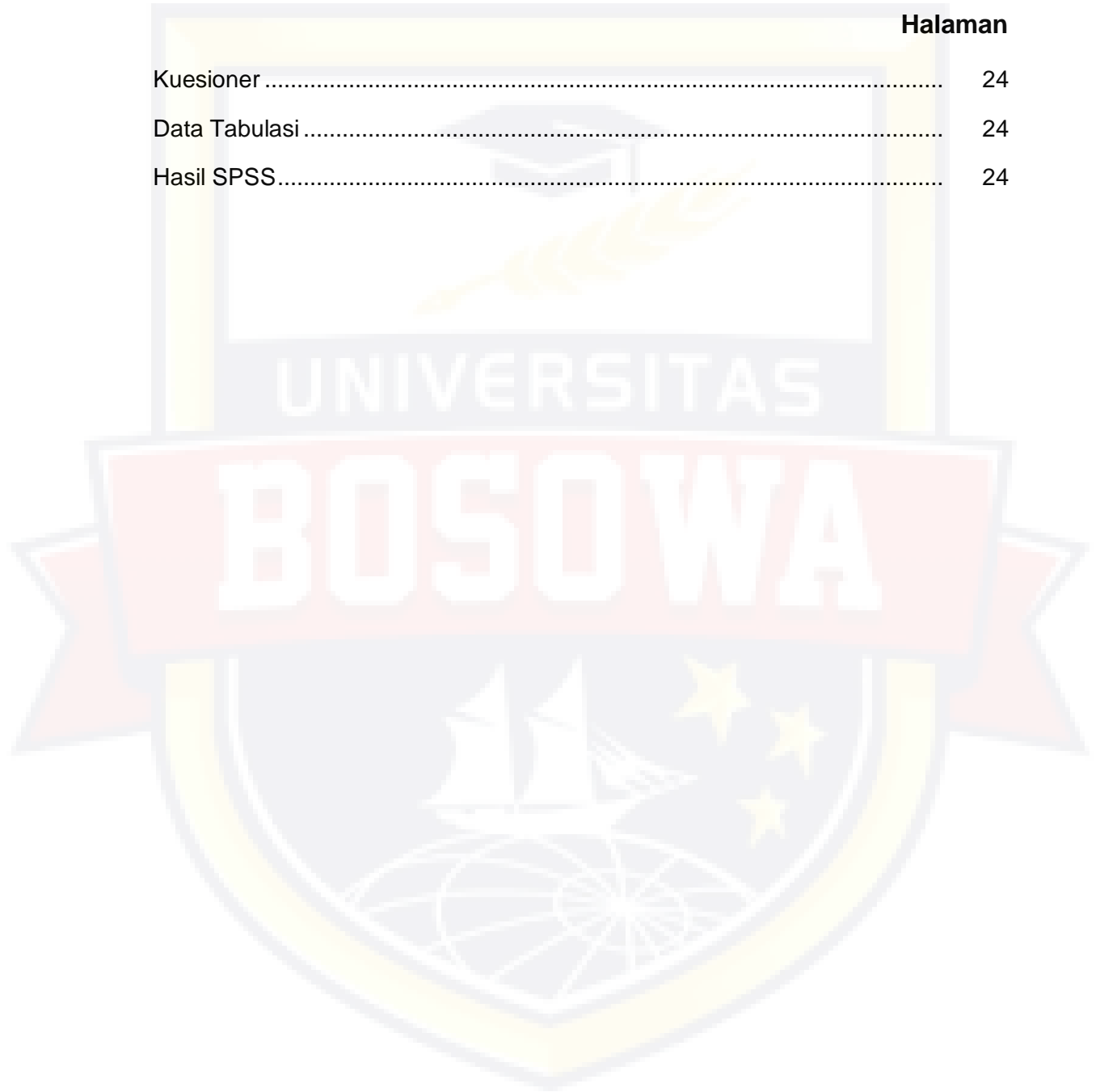
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Pikir.....	24



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Kuesioner	24
Data Tabulasi	24
Hasil SPSS.....	24



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan merupakan pegawai yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu perusahaan, SDM merupakan unsur yang paling penting, bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Hal ini menunjukkan pentingnya kualitas SDM.

Pada masa globalisasi saat ini persaingan didalam dunia usaha semakin ketat dan cepat. Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja mereka agar dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Perusahaan konstruksi memegang peranan penting dalam perkembangan pembangunan ekonomi suatu negara. Sektor ini mempunyai dampak yang signifikan hampir di seluruh sector ekonomi terutama dalam pengembangan pembangunan infrastruktur seperti jalan raya, bendungan, irigasi, perumahan, sekolah, dan pekerjaan konstruksi lainnya yang menjadi fondasi fisik dalam pengembangan dan peningkatan standart hidup / lifestyle (Sudarto, 2008:110). PT. Ikram Tiga Berlian merupakan

perusahaan publik yang bergerak di bidang konstruksi, yang berkantor di Jl. Pendidikan No. 34, Kec. Limbung, Kab. Gowa.

Kompetensi yang dimiliki PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa dalam bidang konstruksi adalah mengerjakan proyek konstruksi struktural dan arsitektural. Kebutuhan dan tujuan yang spesifik dari klien membuat setiap proyek yang dikerjakan oleh PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa. telah menyelesaikan puluhan proyek besar, berdasarkan kepercayaan klien reputasi perusahaan dikenal dapat diandalkan.

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Diantaranya adalah Burnout, Budaya Organisasi, Etika Layanan yang diterapkan pada masing-masing organisasi dan suatu perusahaan .

Pada dasarnya *Burnout* dapat terjadi pada semua orang, baik karyawan pria maupun wanita. Hal ini tersebut terjadi karena setiap manusia tentu mengalami tekanan – tekanan yang diperoleh dalam kehidupan, khususnya dalam menjalani pekerjaan. Jika keadaan *Burnout* ini dibiarkan berlangsung lama *Greenberg (1990) akan menjadi faktor utama dari menurunnya etos dan semangat kerja karyawan, pada akhirnya mengarah pada peningkatan absentism dan turnover pada perusahaan. Karyawan yang menderita Burnout menjadi kurang giat dan kurang tertarik pada pekerjaan mereka. Mereka secara emosional merasa lelah. Bersikap masa bodoh, tertekan sehingga dapat menimbulkan marah dan bosan. Mereka cenderung untuk menemukan kesalahan di semua aspek di lingkungan kerja mereka, termasuk para karyawan yang bereaksi secara*

negative terhadap usul atau pendapat dari rekan lain, apabila hal tersebut sampai terjadi tentunya menjadi kerugian bagi perusahaan yang bersangkutan. Oleh sebab itu, perusahaan harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan.

TABEL 1.1 JUMLAH KARYAWAN PT.IKRAM TIGA BERLIAN KABUPATEN GOWA

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1	Laki – laki	18
2	Perempuan	14
JUMLAH		32

Sumber : PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa

Peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Budaya Organisasi dan Etika Pelayanan. Suatu organisasi pastinya akan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda dari setiap organisasi lainnya. Budaya organisasi tentunya akan membawakan berbagai efek bagi Sumber Daya Manusia, sehingga tenaga kerja dari satu organisasi tersebut harus mampu Menyesuaikan dengan bijak budaya organisasi dengan baik. Budaya organisasi yang bekerja dengan baik pastinya akan meberikan dan membawa organisasi untuk mendapatkan tujuannya. Peranan budaya di dalam organisasi sangat penting, dimana budaya dapat menjadi ciri dari sebuah organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain dengan berjalannya masa atau waktu dan berkembangnya zaman, budaya organisasi akan menyesuaikan pula. Perubahan budaya bisa terlihat dari sistem ideologi politik, budaya adat istiadat, dan bahasa ataupun dengan cara berpenampilan. Perubahan

budaya di suatu organisasi itu memperlihatkan adanya keinginan dan tujuan yang lebih baik kedepannya. Perubahan yang terjadi tentu akan membuat budaya organisasi membentuk cara kerja baru dari tenaga kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri.

Faktor lainnya yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah iklim etika (ethical climate). *(Wang & Hsieh, 2012) menganggap nilai-nilai etika sendiri terbentuk melalui interaksi antar anggota organisasi yang bekerja sama dan saling peduli (caring), keyakinan individu akan nilai-nilai yang dianutnya (independent), hukum yang berlaku (law and code), standar etika yang dianggap baik oleh organisasi (rules) dan kepentingan pribadi (instrumental).* Dari segi komitmen organisasi dengan tiga dimensinya komitmen normatif, komitmen berkelanjutan dan komitmen afektif berdasarkan pendapat *(Allen & Meyer, 1993; Fu & Deshpande, 2014) memiliki fungsi yang penting karena komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan memacu kinerja yang maksimal.*

Berdasarkan penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa budaya organisasi dan kinerja karyawan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Budaya organisasi maupun kinerja karyawan memiliki relasi pada sebuah organisasi yang bisa mempengaruhi satu dengan yang lainnya sehingga dapat Dianalisis bagaimana hubungan dari kedua hal tersebut. Kami telah melakukan suatu penelitian di Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa. Tempat ini terpilih sebagai tempat Analisis karena persaingan bisnis dibidang kontruksi pada saat ini ketat dan hebat, perusahaan kontruksi juga merupakan bidang penunjang perekonomian

negara sehingga perlu untuk memperhatikan sumber daya manusia yang ada pada bisnis tersebut. PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa tersebut mempunyai banyak Tenaga kerja hingga bisa diketahui pengaruh dari *burnout*, budaya organisasi dan etika layana terhadap kinerja karyawan. Analisis ini dilakukan untuk mengamati bagaimana *burnout*, budaya organisasi dan etika layanan dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Burnout*, Budaya Organisasi, dan Etika Layanan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, dan setelah melakukan observasi pada perusahaan tersebut maka rumusan masalah yang dihadapi adalah :

1. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Kayawan pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.
3. Apakah Etika Layanan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Etika Layanan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dikemukakan adalah :

1. Sebagai bahan informasi/masukan bagi pemimpin perusahaan untuk lebih menuntut karyawan agar lebih professional dalam meningkatkan pelanggan pada perusahaan.
2. Agar dapat memberikan kontribusi pemikiran betapa pentingnya aspek keilmuan dalam bidang sumber daya manusia.
3. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Masram (2018:84) Strategi SDM adalah alat yang digunakan untuk membantu organisasi untuk mengantisipasi dan mengatur penawaran dan permintaan SDM. Strategi SDM ini memberikan arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan SDM akan dikembangkan dan dikelola.

Masram (2018:2) mengartikan MSDM sebagai rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan, tetap saja karyawan-karyawan tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah system kompensasi yang baik dan sah.

Fokus Manajemen Sumber Daya Manusia terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner dalam buku Priyono (2017:5) Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka

MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.

Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang dihasilkan organisasi.

2.1.2 Burnout

Burnout merupakan istilah psikologis yang digunakan untuk menunjukkan keadaan kelelahan kerja. Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Bradley pada tahun 1969, namun tokoh yang dianggap sebagai penemu dan penggagas istilah *burnout* adalah Herbert Freudenberger, dalam bukunya, *Burnout: The High Cost of High Achievement* pada tahun 1974, memberikan ilustrasi tentang apa yang dirasakan seseorang yang mengalami sindrom tersebut seperti gedung yang terbakar habis (*burned-out*). Suatu gedung yang pada mulanya berdiri tegak dan megah dengan berbagai aktivitas di dalamnya, setelah terbakar yang tampak hanyalah kerangka luarnya saja. Demikian pula dengan seseorang yang terkena kelelahan kerja,

dari luar segalanya masih tampak utuh, namun di dalamnya kosong dan penuh masalah (seperti gedung yang terbakar tadi). *Sejak itu pula terminologi burnout berkembang menjadi pengertian luas dan dipakai untuk memahami fenomena kejiwaan seseorang. Burnout dapat diartikan sebagai kehabisan tenaga (Babakus, et al.,2019).*

Pines & Guendlman (1995) dalam peneitian Raden Roro (2020 : 49) mendefinisikan bahwa orang yang mengalami tekanan pekerjaan terus menerus akan mengalami depersonalization yang merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Bhanugopan & Alan (2006) mengatakan para pekerja yang terkena kelelahan kerja (*burnout*) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu.

Burnout merupakan tipe khusus ketegangan yang mencerminkan sebuah kepercayaan bahwa beberapa sumber untuk menanggulangi kondisi kondisi yang menekan adalah jarang atau tidak ada, yang menimbulkan seseorang mengalami keputusasaan, keletihan dan kelelahan kognitif (*Lee dan Ashforth dalam Alam, 2021*). Para peneliti mengkaitkan *burnout* dengan beragam masalah kesehatan mental dan fisik, keburukan rumah tangga dan hubungan sosial, meningkatnya pergantian dan ketidakhadiran (*Perewe et al, 2020*).

Untuk mewujudkan pelayanan yang optimal maka tidak terlepas dari kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai yang baik akan berimplikasi terhadap pelayanan yang baik pula.

Program pelatihan adalah salah satu upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi berbagai macam perubahan baik internal maupun eksternal. Model pelatihan dan metode pelatihan yang tepat dan bervariasi akan mampu mengurangi kebosanan dan kejenuhan pegawai. Sehingga harapan dari model pelatihan ini akan mampu untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pegawai. Sehingga pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Yeni (2017:35) *Burnout* adalah sebagai kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang terjadi karena individu berada dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosi secara berlebihan dan berkepanjangan. *Burnout* merupakan respon individu terhadap stres yang dialaminya dalam situasi kerja yang ditandai dengan adanya kelelahan fisik dan psikis, perasaan tidak berdaya, serta berkembangnya konsep diri yang negatif terhadap pekerjaan dan kehidupannya. *Burnout* sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. Proses perubahan tingkah laku ini dimulai pada saat adanya ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapinya. Hal ini menyebabkan kelelahan yang sangat tinggi dalam diri individu. Selanjutnya terjadi perubahan tingkah laku individu ke arah yang negatif.

2.1.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi

budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga pengaruhnya pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2017 : 10).

Didefinisikan oleh *Schein (1985)* dalam Riani (2021:6) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan.

Ada perbedaan antara nilai dan sikap, nilai (*value*) ialah preferensi terhadap benda-benda, gagasan-gagasan, orang-orang, lembaga dan pranata, serta perilaku yang mempunyai dasar kultural. Sedangkan sikap (*attitude*) adalah organisasi (penataan) kepercayaan/pandangan mengenai hal-ikhwal "di luar diri", yakni kecenderungan untuk berperilaku tertentu terhadap obyek atau referen sikap, maka nilai mengungkapkan preferensi dalam hal cara pelaksanaan dan tujuan akhir eksistensi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya korporat, atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja, merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Menurut pendapat Moeljono (2019) budaya korporat mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi-organisasi lain

Menurut beberapa pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi menekankan pada sifat dan sikap pegawai dalam bekerja, nilai-nilai dan kesempatan terhadap rencana strategis organisasi. Nilai-nilai ini beragam tergantung pandangan dari masing-masing, seperti kepribadian yang membentuk manusia. Dari berbagai defenisi budaya organisasi yang telah dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.4 Etika Layanan

Pengertian etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja. Menurut Asifudin yang dikutip (Jamil, 2018) "etika" didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai

panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Kreitner & Kinichi (2014) yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Hanggraeni (2021:29) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

■ Permata Aryana (2017:14), etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.

Pada penelitian Tery Aris (2020:30) mengartikan etika kerja sebagai suatu tingkatan dimana seseorang meyakini bahwa kerja keras merupakan sesuatu yang sangat penting dan bahwa uang yang berlebihan merupakan sesuatu yang dapat merusak. Pada hakekatnya, etika kerja diperlukan bagi perusahaan atau organisasi agar bisa berjalan secara teratur. Etika kerja menjadi perekat perilaku

dalam kebersamaan suatu organisasi atau perusahaan. Etika kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sehingga nilai-nilai etis dicantumkan dalam misi organisasi atau perusahaan.

Etika merupakan salah satu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu. Dan lebih lanjut ia mengemukakan bahwa etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri seorang atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seorang, suatu golongan atau suatu bangsa. (Ernawan, 2017).

2.1.5 Kinerja Karyawan

Wibowo (2019 : 7) kinerja berasal dari pengertian performance, yang memiliki pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Meithiana (2017:51) kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat

pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Meithiana (2017:52) yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya. Hal ini dapat dipahami sebagai suatu tahapan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja tenaga kerja oleh manajer lini.

Dari uraian-uraian tentang penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih dirasakan organisasi dan karyawan yang bersangkutan.

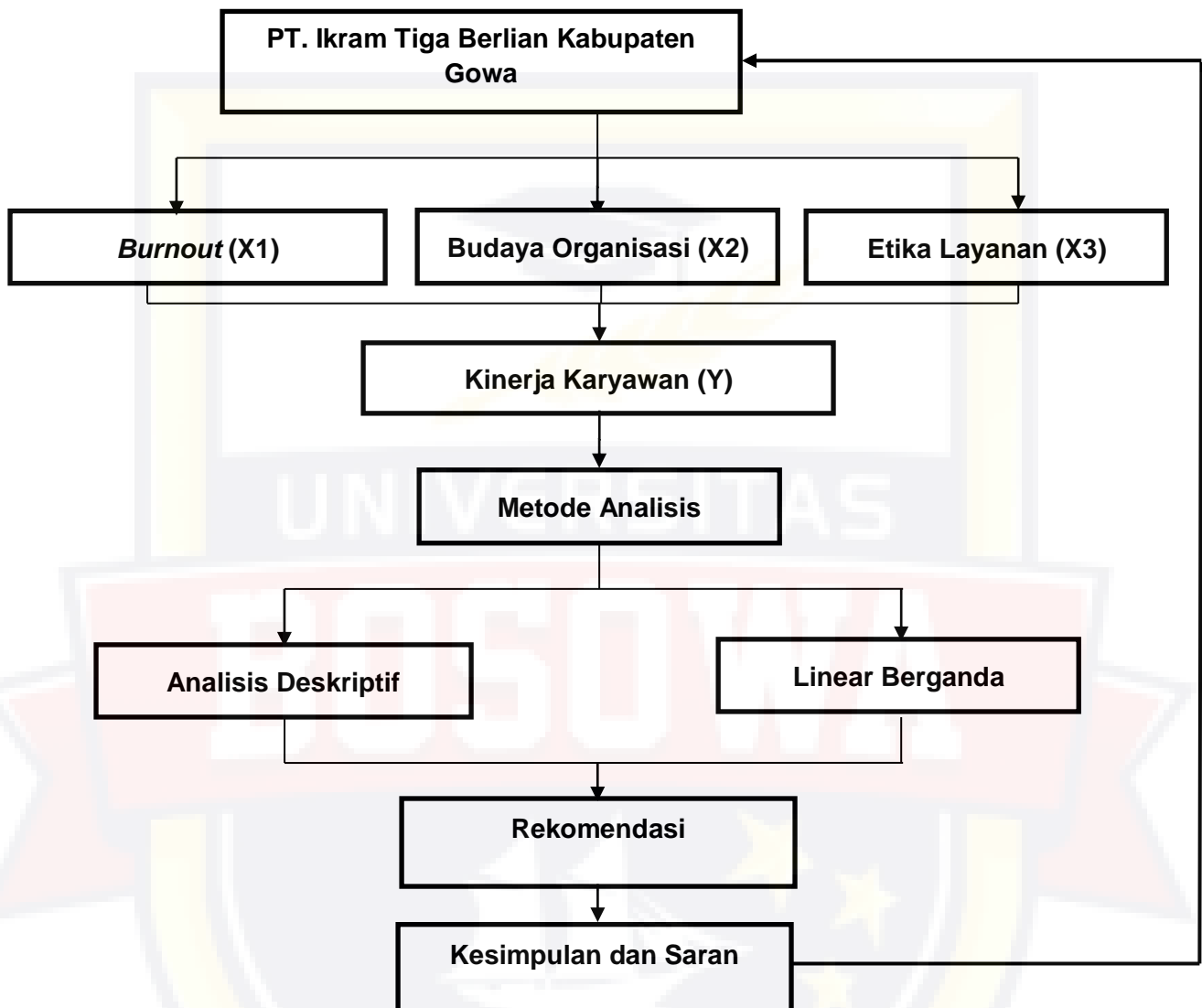
Berkaitan dengan kekuatan sumber daya manusia, kekuatan setiap organisasi adalah terletak pada orang-orangnya, sehingga dengan demikian kinerja dari organisasi tidak dapat dipisahkan daripada kinerja yang telah dicapai oleh seluruh individu dalam organisasi bersangkutan. Demikian pula pandangan yang sama telah diungkap oleh *Gibson, Ivancevich, Donnely dalam buku Sedarmayanti (2020:12) yang mengungkap bahwa setiap kinerja individu adalah juga menjadi kinerja organisasi.* Oleh karena itu faktor yang menjadi perhatian pokok dari organisasi di masa yang akan datang adalah sejauhmana organisasi dapat menempatkan peningkatan kinerja

individu dalam merangsang meningkatnya kinerja organisasi secara kumulatif.

Marliana (2016:256) Dalam mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam arti, kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting. Kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

Para ahli menyimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat digunakan untuk menjelaskan perubahan variabel kinerja individu. *Gibson* misalnya mengemukakan bahwa model teori kinerja dapat dijelaskan melalui sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku seseorang. Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan kondisi geografis mereka. Sub variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama dan pokok yang mempengaruhi secara langsung kondisi perilaku dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai efek yang tidak langsung terhadap pola perilaku dan kinerja individu dalam organisasi.

2.2 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, masalah pokok serta kegunaan penelitian yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa *Burnout* karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.

2. Diduga bahwa Budaya Organisasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.

3. Diduga bahwa Etika Layanan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa di Jl. Pendidikan No. 34 Limbung, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Adapun waktu yang dimanfaatkan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan sejumlah data yang diperlukan adalah kurang lebih 2(dua) bulan lamanya mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember Januari 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

3.2.2 Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data ini diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti. Data yang didapatkan dari kuesioner yang disebarakan kepada sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu seluruh karyawan PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain baik berupa dokumentasi, data yang telah diolah maupun informasi mengenai suatu hal. Data

sekunder dalam penelitian ini adalah literature dan penelitian ilmiah lainnya yang relevan dan dapat melengkapi penelitian

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa yang berjumlah 32 karyawan.

b. Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa yang berjumlah 32 karyawan. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Sampel Jenuh dimana Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 32 responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini, pengumpulan data yang penulis tempuh adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu pengumpulan data dengan cara membaca beberapa literatur, karangan ilmiah, dan bahan yang diperoleh selama proses perkuliahan, serta buku-buku yang berkaitan dengan objek penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan

3. Kuesioner

Adalah metode penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data daftar pertanyaan yang akan disebarakan pada responden. Sugiyono (2017:93-94) mengatakan bahwa *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan prestasi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indkator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Biasanya disediakan lima pilihan dengan skala format pembobotan data kuisioner sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju	diberi skor 5
S	= Setuju	diberi skor 4
RG	= Ragu-ragu	diberi skor 3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data menggunakan, Analisis Statistik Deskriptif, uji analisis linear berganda dan uji hipotesis. Data analisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari :

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian untuk ditarik kesimpulan dengan kata-kata. Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis ini adalah :

- a. Membuat pernyataan angket.
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c. Menjumlah skor jawaban yang telah diperoleh dari tiap responden.
- d. Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel.

3.5.1.1 Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengujian instrument pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas factor dan validitas item. Validitas factor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu factor (antara factor satu dengan yang lain ada kesamaan. Pengukuran validitas factor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor factor (penjumlahan item dalam satu factor) dengan skor total factor (total keseluruhan factor). Pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Bila kita menggunakan lebih dari satu factor, berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item

dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor). Dari hasil perhitungan korelasi akan di dapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Teknik pengujian SPSS sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan Corrected Item-Total Correlation. Dian Yunita (2018 : 25)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Ada beberapa metode pengujian reliabilitas di antaranya metode tes ulang, formula Flanagan, Cronbach's Alpha, metode formula KR (Kuder-Richardson) – 20, KR – 21, dan metode Anova Hoyt. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor dikotomi (0 dan 1) dan akan menghasilkan perhitungan yang setara dengan menggunakan metode KR-20 dan Anova Hoyt. Reliabilitas berarti dapat dipercaya” Artinya, instrumen

dapat memberikan hasil yang tepat. Alat ukur instrument dikategorikan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketetapan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. (Dian Yunita : 27)

3.5.2 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan regresi linear berganda untuk menguji adanya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* . Johan Harlan (2018:14) Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

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

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta.

b_1, b_2, b_3 = Angka arah atau koefisien regresi

X_1 = *Burnout*

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Etika Layanan

e = Error

3.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Dalam Penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. *Burnout* dapat terjadi pada semua orang, baik karyawan pria maupun wanita. Hal ini tersebut terjadi karena setiap manusia tentu mengalami tekanan – tekanan yang diperoleh dalam kehidupan, khususnya dalam menjalani pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *Burnout* sebagai berikut :
 - a. Kelelahan Fisik
 - b. Kelelahan Emosional
 - c. Kelelahan Mental
2. Budaya organisasi seringkali jadi masalah di sebuah perusahaan dikarenakan sumber daya manusia menyepelkan budaya organisasi, disisi lain kita harus tahu bahwa budaya organisasi sangat penting untuk perusahaan dan tentunya akan membawakan berbagai efek bagi Sumber Daya Manusia sehingga tenaga kerja dari satu organisasi tersebut harus mampu Menyesuaikan dengan bijak budaya organisasi dengan baik. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Peraturan
- b. Kepercayaan
- c. Profesionalisme

3. Pada hakekatnya, etika kerja diperlukan bagi perusahaan atau organisasi agar bisa berjalan secara teratur. Etika kerja menjadi perekat perilaku dalam kebersamaan maupun individu suatu organisasi atau perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Etika Layanan sebagai berikut :

- a. Bertutur Yang Baik
- b. Sopan Dalam Melayani
- c. Murah Senyum

4. Bukan hal lazim lagi ketika kinerja sebagai tingkat utama yang diprioritaskan oleh perusahaan, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

- a. Pelayanan Yang Tepat
- b. Tingkat Keterampilan
- c. Ketepatan Waktu

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa

PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa merupakan perusahaan perseroan yang berkembang yang pada awal berdirinya bergerak dalam bidang jasa konstruksi, jasa persewaan dan sewa beli kendaraan bermotor, serta, menjalankan usaha-usaha dibidang pembangunan, gedung jembatan jalan, perbengkelan , perawatan, pemeliharaan dan perbaikan.

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 04 Desember 2010 di Palembang, berdasarkan akte pendirian No. 14 dengan Achmad Syarifudin, SH selaku notaris dan telah terdaftar di Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Nomor : AHU26565.AH.OI.OI. tanggal 12 Mei 2011 Yang mana perusahaan tersebut bernama " PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa. Berdasarkan akte pendirian perusahaan No. 7 Tanggal 09 Februari 2003 maksud dan tujuan didirikannya PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut :

- a. Menjalankan usaha-usaha dibidang konstruksi, bidang bisnis, manajemen dan administrasi, jasa persewaan dan sewa beli kendaraan bermotor, jasa periklanan dan reklame serta promosi dan pemasaran
- b. Menjalankan usaha-usaha di bidang pembangunan bertindak sebagai pengembang, pemborong pada umumnya (general

contractor), pemasangan komponen bangunan *bcrat/heavy lifting*, pembangunan konstruksi gedung, jembatan, jalan, bandara, dermaga, pemasangan instalasi- instalasi.

- c. Menjalankan usaha-usaha di bidang transportasi ekspedisi dan perdagangan transportasi penumpang, transportasi pengangkutan.
- d. Menjalankan usaha di bidang perbengkelan, perawatan, pemeliharaan dan perbaikan.
- e. Menjalankan usaha di bidang pertambangan, penggalian batuan tambang, tanah liat, granit gamping dan pasir.
- f. Menjalankan usaha-usaha di bidang pertanian dan agroindustri pertanian, peternakan dan perikanan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebelum mendirikan suatu perusahaan pemilik modal terlebih dahulu harus mengetahui resiko atau akibat yang akan terjadi baik dalam menjalankan aktivitas usahanya maupun dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan yang dipimpinnya.

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan kontraktor dibidang perdagangan dan jasa kontruksi yang meliputi bidang pembangunan, sewa beli kendaraan bermotor dan gedung jembatan jaian.

b. Misi

Memberikan pelayanan, mutu, dan kepuasan yang terbaik kepada pelanggan, membangun serta menciptakan citra terbaik perusahaan, serta turut berpartisipasi dalam pembangunan.

4.2 Karakteristik Responden

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner atau angket pegawai. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 32 orang.

Berdasarkan kuesioner yang telah saya sebar dan telah diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir pegawai PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.

4.2.1 Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, berikut penyajian data dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Laki-Laki	20	62,5 %
2	Perempuan	12	37,5%
Jumlah		32	100%

Dari data tabel 4.1 yang ada di atas maka dapat dideskripsikan bahwa karyawan PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau 62,5% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 37,5%.

4.2.2 Usia

Karakteristik berdasarkan usia responden dapat dikelompokkan menjadi lima yaitu kelompok < 25 tahun, 25-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun dan 40 – ke atas, berikut penyajian data dalam bentuk tabel sebagai berikut :

TABEL 4.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	< 25 tahun	5	15,6 %
2	25 – 30 tahun	13	40,6 %
3	31 – 35 tahun	8	25 %
4	36 – 40 tahun	3	9,4 %
5	> 40 tahun	3	9,4 %
Jumlah		32	100%

Dari data tabel 4.2 yang ada di atas maka dapat dideskripsikan bahwa pegawai memiliki usia rata-rata < 25 tahun sebanyak 5 orang atau 15,6% responden yang memiliki usia rata-rata 25-30 tahun sebanyak 13 orang atau 40,6% responden yang memiliki usia rata-rata 31-35 tahun sebanyak 8 orang atau 25% responden yang memiliki usia rata-rata 36-40 tahun sebanyak 3 orang atau 9,4% dan responden yang memiliki rata-rata usia 40 tahun ke atas sebanyak 3 orang atau 9,4 %.

4.2.3 Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan lama penggunaan responden dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu kelompok SMA/SMK, S1, dan S2, berikut penyajian data dalam bentuk tabel sebagai berikut :

TABEL 4.3 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	SMA/SMK	4	12,5 %
2	S1	26	81,2 %
3	S2	2	6,3 %
Jumlah		32	100%

Dari data tabel 4.3 yang ada di atas maka dapat dideskripsikan bahwa tingkat pendidikan pegawai ialah SMA/SMK sebanyak 4 orang atau 12,5 %, S1 sebanyak 26 orang atau 81,2 %, dan responden yang memiliki rata-rata tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 6,3 %.

4.3 Uji Instrumental

Suatu penelitian akan dikatakan absah apabila semua regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan reliabilitas. Suatu penelitian harus pula memiliki standar objektif, sistematis, dan substantif, serta memiliki data yang valid, agar diperoleh hasil yang valid maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya sebagai berikut :

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji absahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga disebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2017:178) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data faktual yang terjadi pada objek data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item

tersebut dengan jumlah item. Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi $> 0,30$ atau nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} , yang mana nilai $df = N-2$ dan pada penelitian ini $N = 32$ dan jika mengikuti rumus $df = 32-2 = 30$. Jadi nilai r_{tabel} pada penelitian ini untuk $df 30 = 0,349$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data uji validitas :

TABEL 4.4 HASIL UJI VALIDITAS

No	Variabel	Butir Pernyataan Nomor	Validitas		Keterangan
			r_{hitung}	r_{tabel}	
1.	<i>Burnout (X1)</i>	X1.1	0,753	0,349	Valid
		X1.2	0,771	0,349	Valid
		X1.3	0,806	0,349	Valid
		X1.4	0,699	0,349	Valid
		X1.5	0,745	0,349	Valid
		X1.6	0,661	0,349	Valid
2.	Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,805	0,349	Valid
		X2.2	0,625	0,349	Valid
		X2.3	0,722	0,349	Valid
		X2.4	0,821	0,349	Valid
		X2.5	0,793	0,349	Valid
		X2.6	0,660	0,349	Valid
3.	Etika Layanan (X3)	X3.1	0,562	0,349	Valid
		X3.2	0,739	0,349	Valid
		X3.3	0,690	0,349	Valid
		X3.4	0,681	0,349	Valid
		X3.5	0,763	0,349	Valid
		X3.6	0,578	0,349	Valid
4.	Minat Beli Konsumen (Y)	Y.1	0,791	0,349	Valid
		Y.2	0,592	0,349	Valid
		Y.3	0,757	0,349	Valid
		Y.4	0,623	0,349	Valid
		Y.5	0,750	0,349	Valid
		Y.6	0,647	0,349	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.4 terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur Pengaruh *Burnout*, Budaya Organisasi, dan Etika Layanan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,349. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam analisis statistik pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama. Menurut Sugiyono (2017 :178) uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama dan apabila skor total item menyentuh lebih dari angka atau di atas dari 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut ini penyajian data hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1.	<i>Burnout</i>	6	0,834	0,60	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	6	0,833	0,60	Reliabel
3.	Etika Layanan	6	0,750	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	6	0,656	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Dari gambar output diatas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X_1 yaitu *Burnout* sebesar 0,834, variabel X_2 yaitu Budaya Organisasi sebesar 0,833, variabel X_3 yaitu Etika Layanan sebesar 0,750 dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,656, kemudian nilai alpha dibandingkan dengan nilai probabilitas dengan nilai $N=32$ dicari pada distribusi nilai probabilitas signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan Alpha variabel X_1 yaitu *Burnout* sebesar 0,834, variabel X_2 yaitu Budaya Organisasi sebesar 0,833, variabel X_3 yaitu Etika Layanan sebesar 0,750 dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,656, lebih besar dari nilai probabilitas = 0,60 yang artinya item-item angket tersebut dapat dikatakan *realibel* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Berganda

Dari hasil analisis SPSS dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yakni koefisien determinasi. Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis

yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas *Burnout* (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Etika Layanan (X_3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.862	3.149		4.085	0.000
	Total_X1	0.244	0.193	0.274	5.263	0.017
	Total_X2	0.337	0.232	0.418	7.453	0.016
	Total_X3	0.182	0.286	0.389	3.287	0.006

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Dari tabel 4.6 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Koefisien

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = *Burnout*

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Etika Layanan

e = Error

Sehingga diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 12.862 + 0.244.X^1 + 0.337.X^2 + 0.182.X^3$$

Dimana :

$a = 12,862$ angka tersebut menunjukkan bahwa tanpa adanya *Burnout*, Budaya Organisasi dan Etika Layanan maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

$b_1x_1 = 0,244$ ini diartikan bahwa *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

$b_2x_2 = 0,337$ ini diartikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

$B_3x_3 = 0,182$ ini diartikan bahwa Etika Layanan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian regresi dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa *Brand Image* dan Kualitas Produk berpengaruh secara positif signifikan terhadap Minat Beli. Dari hasil perhitungan regresi berganda tersebut diperoleh nilai signifikan *Burnout* (X_1) adalah sebesar 0,000, Budaya Organisasi (X_2), Etika Layanan (X_3) adalah sebesar 0,019. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* berpengaruh secara signifikan atau tidak pada variabel *dependent* yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku (Sugiyono, 2017) apabila terjadi, jika signifikan lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikannya yaitu variabel $X_1 = 0,017$, $X_2 = 0,016$, $X_3 = 0,006$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 *Burnout* sangat

berpengaruh signifikan, variabel X_2 Budaya Organisasi sangat berpengaruh signifikan, X_3 Etika Layanan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.

4.4.2 Uji T

Uji t merupakan analisis untuk mengetahui signifikan/keberartian koefisien regresi sekaligus menguji hipotesis yang diajukan. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan variabel Y. Agar hasil regresi yang diperoleh dapat dijelaskan hubungannya, maka hasil regresi tersebut akan diuji menggunakan uji t dengan derajat kepercayaan 0,05 (5%). Suatu variabel dikatakan berpengaruh ketika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 5% ($< 0,05$). Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.862	3.149		4.085	0.000
	Total_X1	0.244	0.193	0.274	5.263	0.017
	Total_X2	0.337	0.232	0.418	7.453	0.016
	Total_X3	0.182	0.286	0.389	3.287	0.006

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

- a) Uji signifikan variabel *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil nilai p value = 0,017 lebih kecil dari nilai standar

0,05 sedang nilai t hitung= 5,263, dan nilai t tabel sebesar 2,036, dari hasil ini dapat diasumsikan bahwa variabel *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.

b) Uji signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil nilai p value = 0,016 lebih kecil dari nilai standar 0,05 sedang nilai t hitung = 7,453 dan nilai t tabel sebesar 2,036, dari hasil ini dapat di asumsukan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.

c) Uji signifikan variabel Etika Layanan terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil nilai p value = 0,006 lebih kecil dari nilai standar 0,05 sedang nilai t hitung = 3,278 dan nilai t tabel sebesar 2,036, dari hasil ini dapat di asumsukan bahwa variabel Etika Layanan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.

4.4.3 Uji Kofisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	0.703	0.229	1.767
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2				

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Dari tabel 4.8 diatas, berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai R pada tabel 4.8 adalah 0,751 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel *Burnout* (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Etika Layanan (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 75,1%.
- b. Nilai R *square* menunjukkan bahwa variabel Y yaitu Minat Beli dipengaruhi *Burnout* (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Etika Layanan (X_3) sebesar 70,3 % dan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kemudian dari seluruh hasil analisis regresi uji analisis regresi berganda dan uji t diatas maka diperoleh hasil yakni : *Burnout*, Budaya Organisasi dan Etika Layanan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel X yaitu *Burnout*, Budaya Organisasi dan Etika Layanan dan satu variabel Y yaitu Kinerja Pegawai. *Burnout* merupakan tipe khusus ketegangan yang mencerminkan sebuah kepercayaan bahwa beberapa sumber untuk menanggulangi kondisi kondisi yang menekan adalah jarang atau tidak ada, yang menimbulkan seseorang mengalami keputusasaan, keletihan dan kelelahan kognitif. Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang

dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja. Menurut Asifudin yang dikutip (Jamil, 2018) "etika" didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Menentukan persamaan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket atau kuesioner pernyataan dari indikator variabel X_1 , X_2 dan X_3 *Burnout*, Budaya Organisasi, Etika Layanan dan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk menyakinkan item-item angket variabel X_1 , X_2 dan X_3 yaitu *Burnout*, Budaya Organisasi dan Etika Layanan dan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai, terpercaya kembali dilakukan uji realibilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X_1 , X_2 dan X_3 yaitu *Burnout*, Budaya Organisasi dan Etika Layanan dan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai, dikatakan realibel karena nilai alpha lebih besar dari t tabel.

Hasil regresi berganda yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaan $Y = 12.862 + 0.244.X^1 + 0.337.X^2 + 0.182.X^3$

dimana angka tersebut menunjukkan $a = 12,862$, angka tersebut menunjukkan bahwa tanpa adanya *Burnout*, Budaya Organisasi dan Etika Layanan maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. $b_1x_1 = 0,244$, ini menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. $b_2x_2 = 0,337$, ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. $B_3x_3 = 0,182$, ini menunjukkan bahwa Etika Layanan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa *Burnout*, Budaya Organisasi dan Etika Layanan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hasil dari keseluruhan dari penelitian tentang *Burnout*, Budaya Organisasi dan Etika Layanan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

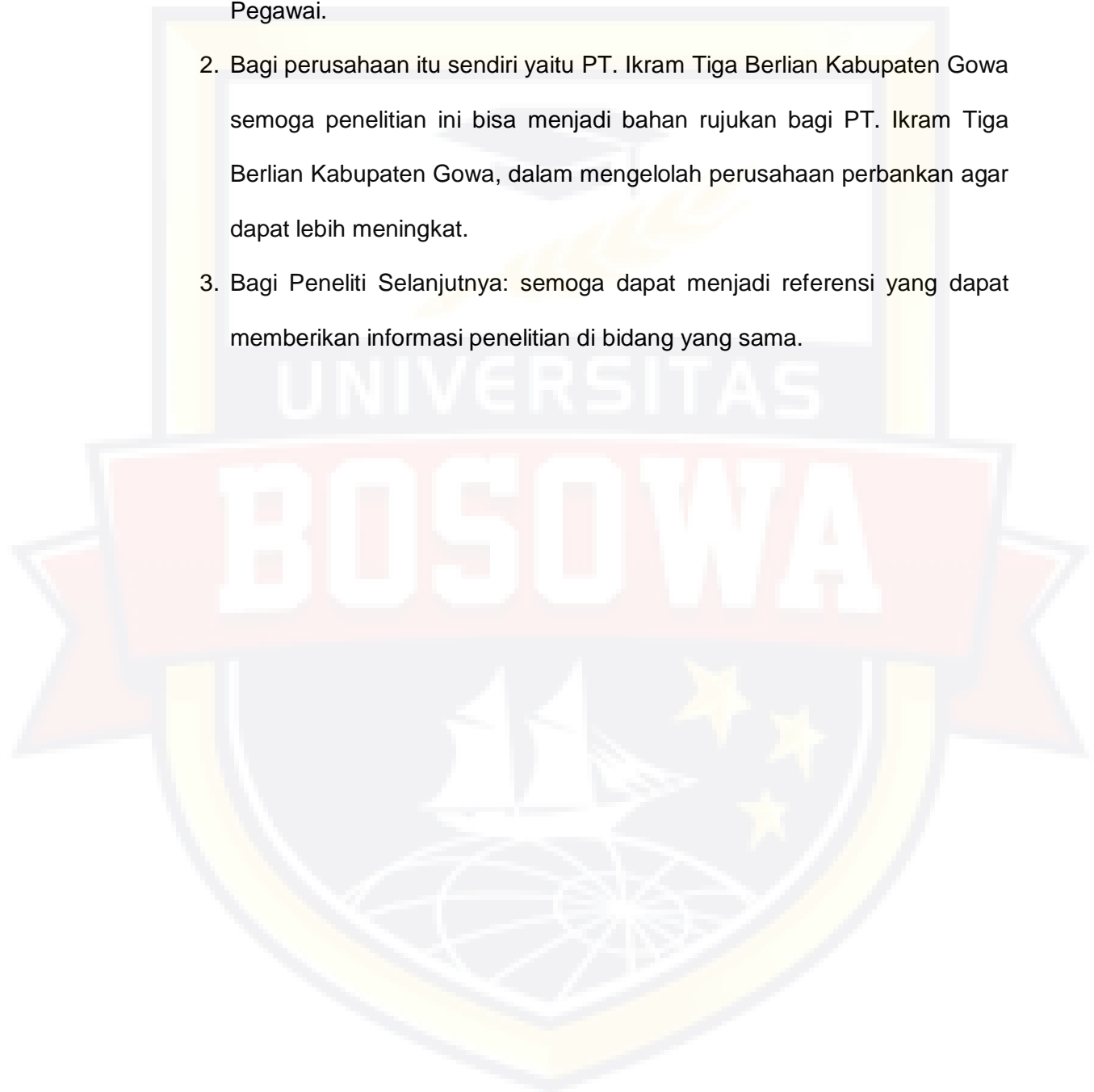
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Variabel X_1 yaitu *Burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa. Hal ini berarti bahwa jika perusahaan PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa lebih memperhatikan *Burnout* pada pegawai akan lebih meningkatkan lagi Kinerja dimana akan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri.
2. Variabel X_2 yaitu Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa. Hal ini berarti bahwa jika perusahaan PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa lebih memperhatikan Budaya Organisasi bagi pegawai akan lebih meningkatkan lagi Kinerja dimana akan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri.
3. Variabel X_2 yaitu Etika Layana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa. Hal ini berarti bahwa jika perusahaan PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa lebih memperhatikan Etika Layanan bagi pegawai akan lebih meningkatkan lagi Kinerja dimana akan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis sarankan kiranya :

1. Bagi Penulis: semoga penelitian ini menambah pengalaman dan pengetahuan penulis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
2. Bagi perusahaan itu sendiri yaitu PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa semoga penelitian ini bisa menjadi bahan rujukan bagi PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa, dalam mengelolah perusahaan perbankan agar dapat lebih meningkat.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: semoga dapat menjadi referensi yang dapat memberikan informasi penelitian di bidang yang sama.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). *Organizational commitment: Evidence of career stage effects?* *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Archandar. T.R. 2020. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi. Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti.
- Aryana Permana. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kristen Krida Wacana.
- Babakus.Emin., Yavas.Ugur., & Ashill,Nikolas.J. 2019. "The role of customer orientation as a moderator of the job demandbumouteperformance relationship: a surfacelevel trait perspective". *Journal of Retailing*. Vol.85, pp.480-492.
- Bhanugopan.Ramadu., & Alan, Fish. 2006. "An Empirical Investigation of Job Burnout among Expatriates". *Personal Review*. Vol.35. No.4, pp.449-468.
- Eko Susetyo, Widyanto. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 1, No.1. Hal. 83–93.
- Ernawan, R. E. (2017). *Business Ethics*. Alfabeta.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). *The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company*. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Greenberg, J., & Robert A.B. (1990). *Behavior in Organization : Understanding and Managing The Human Side Of Work*. New Jersey : Prentice Hall, inc Englewood Cliffs.
- Harlan Johan. 2018. Analisis Regresi Linear. Edisi Pertama, Cetakan Pertama Penerbit : Gunadarma. Pondokcina, Depok 16424
- Hanggraeni, Dewi., 2021. Perilaku Organisasi. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta

- Indrasari Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan. Edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit : Indomedia Pustaka. Yogyakarta.
- Jamil, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator. PhD Proposal, 1.
- Karmandita, Ngurah Gusti & Subudi, Made. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel dan Restaurant Legian. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Pendidikan (vol. 3. No. 4)
- Kompas. 2015. Laporan Perekonomian dan Perbankan Tahun. [online]. www.kompas.com/. [20 November 2016].
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki., 2014. Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan. Salemba Empat, Jakarta.
- Mahsun, M. (2016). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE.
- Masram, Mu'ah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit :Zifatama Publishing. Sidoarjo.
- . 2018. Tinjauan Aspek Kualitas Pelayanan dan Biaya Peralihan. Edisi pertama, cetakan kedua. Penerbit :Zifatama Publishing. Sidoarjo.
- Moeljono, Djokosantoso. 2019. Beyond Leadership: 12 Konsep Kepemimpinan. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Perrewe, L. Pamela., Wayne A. Hochwarter, Ana maria Rossi, Allan Wallace,.....2020. Are Work stress Relationships Universal ? A nine region Examination Of Role stressors, General Self Efficacy and Burnout. *Journal of International management* 8. 163 – 187. Elsevier Science Inc
- Pines, Ayala, & Guendlman. Sylvia. 1995. Exploring the Relevance of Burnout to Mexican Blue Collar Woman. *Journal of Vocational Behavior*. Vo.47,pp. 1-20.
- Priyono. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama, cetakan kedua. Penerbit :Zifatama Publishing. Sidoarjo.
- R. Alam. 2021. Empowerment hubungannya dengan *burnout* paramedis rumah sakit rujukan. Disertasi. Tidak dipublikasikan.
- Riani, Asri Laksmi. 2021. Budaya Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu

- Roro Raden & Sularso Andi. 2020. Pengaruh Burnout Terhadap Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, Dan Kinerja Dokter Muda Di Rumah Sakit Dr. Soebandi. Universitas Jember.
- Sani, Achmad. 2021. Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syariah Cabang, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (Vol. 7 No. 1).
- Sedarmayanti. 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi revisi, cetakan ketiga. Penerbit :Refika Aditama, Surabaya.
- Setiawan Budi, 2018, Menganalisis Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21. Edisi revisi, cetakan kedua. Penerbit : Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit :Alfabeta. Bandung.
- Suryani, Lilliek. 2017. Upaya Meningkatkan Sopan Santun Berbicara Dengan Teman Sebaya Melalui Bimbingan Kelompok. Jurnal Mitra Pendidikan, Vol. 1, No 1. Hal 112-124
- Wang, Y. De, & Hsieh, H. H. (2012). *Toward a Better Understanding of the Link Between Ethical Climate and Job Satisfaction: A Multilevel Analysis. Journal of Business Ethics.* <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0984-9>
- Wibowo, (2019). Manajemen kinerja. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Winanti, M.B. 2016, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian flag Indonesia wilayah jawa barat). Manajemen Informatika Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- Wirawan. 2017. Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yeni dan Idah Niswati. 2017. "Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi dalam Bekerja pada Sales" Vol. 5, No. 2
- Yunita dian. 2018. Modul Uji Validitas Dan Reabilitas. Universitas Diponegoro.

L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

“ Pengaruh *Burnout*, Budaya Organisasi, dan Etika Layanan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikram Tiga Berlian Kabupaten Gowa”

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Umur :

Tingkat Pendidikan : SMA/SMK S1 S2

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (\checkmark) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
4. Berilah tanda (\checkmark) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.
5. Keterangan Skor Penilaian :
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Burnout (X1)

NO.	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kelelahan fisik sangat berpengaruh pada tingkat pada kesehatan mental pegawai					
2.	Kelelahan fisik salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai					
3.	Kelelahan emosional sangat berpengaruh pada tingkat pada kesehatan mental pegawai					
4.	Kelelahan emosional salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai					
5.	Kelelahan mental sangat berpengaruh pada kinerja paa pegawai					
6.	Kelelahan mental salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai					

B. Budaya Organisasi (X2)

NO.	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1	Peraturan bagi pegawai sangat penting bagi perusahaan					
2	Peraturan bagi pegawai akan meningkatkan semangat kinerja pegawai					
3	Kepercayaan sesama pegawai sangat penting bagi perusahaan					
4	Kepercayaan sesama pegawai dapat menimbulkan hubungan harmonis dalam perusahaan					
5	Professionalisme pegawai sangat dibutuhkan bagi perusahaan					
6	Professionalisme pegwai akan berdampak baik bagi perusahaan					

C. Etika Layanan (X3)

NO.	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaya berbicara yang baik					
2	Bertutur yang baik penting dalam melayani customer					
3	Sopan terhadap customer itu sudah hal lumrah untuk diterapkan bagi pegawai					
4	Sopan santun antar sesama pegawai juga sangat penting					
5	Murah senyum terhadap customer itu sudah hal lumrah untuk diterapkan bagi pegawai					
6	Murah senyum santun antar sesama pegawai juga sangat penting					

D. Kinerja Pegawai (Y)

NO.	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1	Ketepatan waktu dalam mengambil keputusan					
2	Konsistensi dengan kinerja dalam tepat waktu pada saat ke kantor					
3	Pegawai harus terampil pada saat melakukan pekerjaannya					
4	Keterampilan saat bekerja sangat penting bagi karyawan					
5	Karyawan harus cekatan dalam bekerja tapi tetap detail					
6	Konsistensi dengan kecepatan waktu bagi pegawai					

LAMPIRAN 2

DATA TABULASI (X1)

X1.1	X1.2	Burnout (X1)		X1.5	X1.6	Total X1
		X1.3	X1.4			
3	3	4	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	4	3	3	20
2	3	3	3	3	3	17
2	3	2	3	3	2	15
2	2	2	3	2	2	13
3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	2	3	16
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
2	3	2	3	2	3	15
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	4	3	3	20
3	4	4	4	3	3	21
3	4	3	4	3	3	20
4	3	3	3	3	3	19
3	4	3	4	3	4	21
4	4	4	4	4	3	23
3	4	3	4	3	3	20
3	4	4	4	3	4	22
3	4	3	4	3	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	3	3	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	4	19
4	3	3	3	4	3	20
3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24

DATA TABULASI (X2)

X2.1	X2.2	Budaya Organisasi (X2)				Total X2
		X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
3	4	4	4	4	3	22
3	3	4	4	3	3	20
3	3	4	3	3	3	19
2	3	3	3	3	2	16
2	2	3	2	2	3	14
2	3	3	3	3	3	17
3	3	4	3	3	4	20
4	3	4	4	3	3	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	3	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	3	21
4	3	4	4	3	4	22
3	4	3	4	3	4	21
3	3	3	4	3	4	20
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	3	3	21
4	3	3	4	4	3	21
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23

DATA TABULASI (X3)

X3.1	X3.2	Etika Layanan (X3)				Total X3
		X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	3	4	4	20
3	3	4	4	3	4	21
3	3	3	3	3	3	18
3	2	3	3	2	3	16
3	3	2	3	3	2	16
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	2	17
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	4	4	3	22
4	4	4	4	4	3	23
4	3	3	4	4	3	21
3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	3	21
4	4	3	4	4	4	23
3	4	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	3	22
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	4	4	21
4	3	4	3	3	4	21
4	4	3	3	4	3	21
3	4	3	4	3	4	21
4	4	3	4	3	4	22
3	4	4	4	4	4	23
4	4	3	3	4	3	21
3	4	4	4	4	3	22
4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	4	4	4	21

DATA TABULASI (Y)

Y.1	Y.2	Kinerja Pegawai (Y)				Y.6	Total Y
		Y.3	Y.4	Y.5			
4	3	4	3	4	4	22	
4	3	4	4	3	4	22	
3	4	4	3	4	3	21	
3	4	4	4	4	4	23	
2	4	3	4	3	4	20	
3	4	3	4	3	4	21	
3	3	4	4	4	4	22	
4	4	3	4	4	4	23	
3	4	4	4	4	4	23	
3	4	4	4	4	4	23	
3	4	3	3	3	3	19	
4	4	3	4	3	4	22	
4	4	4	4	4	3	23	
4	4	4	4	3	4	23	
3	5	4	4	4	4	24	
4	4	5	5	5	5	28	
4	5	5	4	5	4	27	
3	5	5	5	5	5	28	
4	4	4	3	4	4	23	
4	3	3	4	4	4	22	
4	4	4	4	4	4	24	
4	4	4	4	4	4	24	
3	3	3	4	4	4	21	
4	3	4	4	3	4	22	
4	4	4	3	4	4	23	
3	3	4	3	4	4	21	
4	4	4	3	4	4	23	
4	3	4	3	4	3	21	
4	3	4	4	3	4	22	
4	4	4	4	4	4	24	
4	4	4	4	4	4	24	

N	32	32	32	32	32	32	32
---	----	----	----	----	----	----	----

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

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

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	0.327	.581**	.576**	.587**	.414	.805
	Sig. (2-tailed)		0.068	0.000	0.001	0.000	0.019	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	0.327	1	0.180	.437	.494**	.354	.625**
	Sig. (2-tailed)	0.068		0.325	0.012	0.004	0.047	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.581**	0.180	1	.541**	.570**	.377	.722**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.325		0.001	0.001	0.033	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.576**	.437	.541**	1	.581**	.507**	.821**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.012	0.001		0.000	0.003	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.587**	.494**	.570**	.581**	1	0.284	.793**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.004	0.001	0.000		0.115	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	.414	.354	.377	.507**	0.284	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	0.019	0.047	0.033	0.003	0.115		0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Total_X2	Pearson Correlation	.805	.625	.722	.821	.793	.660	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.493**	0.318	0.108	.422	-0.026	.562**
	Sig. (2-tailed)		0.004	0.076	0.557	0.016	0.887	0.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3.2	Pearson Correlation	.493**	1	0.325	.414	.543**	0.201	.739**
	Sig. (2-tailed)	0.004		0.069	0.018	0.001	0.270	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3.3	Pearson Correlation	0.318	0.325	1	.377	.403	0.335	.690**
	Sig. (2-tailed)	0.076	0.069		0.033	0.022	0.061	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3.4	Pearson Correlation	0.108	.414	.377	1	.422	.453**	.681**
	Sig. (2-tailed)	0.557	0.018	0.033		0.016	0.009	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3.5	Pearson Correlation	.422	.543**	.403	.422	1	0.272	.763**
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.001	0.022	0.016		0.132	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3.6	Pearson Correlation	-0.026	0.201	0.335	.453**	0.272	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	0.887	0.270	0.061	0.009	0.132		0.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
Total_X3	Pearson Correlation	.562**	.739**	.690**	.681**	.763**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	0.746	0.717	0.880	0.655	0.725	0.791
	Sig. (2-tailed)		0.339	0.173	0.632	0.766	0.893	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	-0.175	1	0.299	0.333	.420	0.190	.592*
	Sig. (2-tailed)	0.339		0.096	0.063	0.017	0.297	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	0.247	0.299	1	0.224	.615**	.368	.757**
	Sig. (2-tailed)	0.173	0.096		0.218	0.000	0.038	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	-0.088	0.333	0.224	1	0.265	.612**	.623**
	Sig. (2-tailed)	0.632	0.063	0.218		0.143	0.000	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	0.055	.420	.615**	0.265	1	0.328	.750**
	Sig. (2-tailed)	0.766	0.017	0.000	0.143		0.066	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y.6	Pearson Correlation	0.025	0.190	.368	.612**	0.328	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	0.893	0.297	0.038	0.000	0.066		0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Total_Y	Pearson Correlation	0.291	.592**	.757**	.623**	.750**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	0.106	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

2. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.834	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.833	6

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.750	6

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.656	6

3. Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.862	3.149		4.085	0.000
	Total_X1	0.244	0.193	0.274	5.263	0.017
	Total_X2	0.337	0.232	0.418	7.453	0.016
	Total_X3	0.182	0.286	0.389	3.287	0.006

a. Dependent Variable: Total_Y

4. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.862	3.149		4.085	0.000
	Total_X1	0.244	0.193	0.274	5.263	0.017
	Total_X2	0.337	0.232	0.418	7.453	0.016
	Total_X3	0.182	0.286	0.389	3.287	0.006

a. Dependent Variable: Total_Y

5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	0.703	0.229	1.767

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2