

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BURNOUT DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH PROPINSI SULAWESI BARAT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL, BURNOUT AND QUALITY OF WORK LIFE LEADERSHIP ON PERFORMANCE OF COUNTRY CIVIL APPARATUS AGENCY OF WEST SULAWESI PROVINCE MANAGEMENT

Muhammad Yusuf¹

¹Department Of Management Bosowa University
Corresponding e-mail to : info@unibospublishing.id

Received : October 21, 2018 Accepted : November 18, 2018 Published : February 22, 2019

ABSTRAK

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Kinerja pegawai di instansi ini sedikitnya dipengaruhi oleh tiga faktor yakni gaya kepemimpinan transformasional, burnout dan quality of work life. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui : 1) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) Menganalisis dan mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai; 3) Menganalisis dan mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Jumlah populasi yang dijadikan sampel adalah 26 orang, penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini selanjutnya dianalisis dengan software SPSS 24.

Hasil penelitian ini adalah : 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan 3) Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Burnout, Quality of Work life, Kinerja Aparatur Sipil Negara.*

ABSTRACT

Improving employee performance is one of the important aspects in the Financial Management and Regional Revenue Board of West Sulawesi Province. Employee performance in this institution is at least influenced by three factors, namely transformational leadership style, burnout and quality of work life. This study aims to analyze and find out: 1) The effect of transformational leadership style on employee performance; 2) Analyzing and knowing the effect of burnout on employee performance; 3) Analyzing and knowing the effect of quality of work life on employee performance.

This research is a quantitative study with a survey approach. The number of population sampled was 26 people, the determination of samples using purposive sampling technique. This research was then analyzed by SPSS 24 software.

The results of this study are: 1) Transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance; 2) Burnout has a positive and significant effect on employee performance and 3) Quality of Work Life has a positive and significant effect on the performance of employees of the Financial Management Agency and Regional Revenues of West Sulawesi Province.

Keywords : Transformational Leadership Style, Burnout, Quality of Work life, Performance of State Civil Apparatus.

1. PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi yang bergulir saat ini, persaingan antar pelaku bisnis semakin meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Setiap perusahaan berpacu mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Hal ini didukung pernyataan Hasibuan (2015), yakni manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik.

Pamudji (1993), menyatakan bahwa kepemimpinan tersebut merupakan suatu "seni" untuk menyamakan mindset atau persepsi dari setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hal yang sarna dikemukakan oleh Daft (2010) dalam Yusuf (2013) "However, transformational leaders capable to implement the changes in vision, mission, and organization culture as a whole by influencing his subordinates to make changes to increase productivity or performance of organization." bahwa pemimpin transformasional yang mampu menerapkan perubahan dalam visi, misi, dan budaya organisasi secara keseluruhan dengan mempengaruhi bawahannya membuat perubahan untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja organisasi. "

Beberapa pengertian kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin berperan sangat penting untuk

menggerakkan, mempengaruhi dan memberdayakan bawahannya secara terintegrasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Penggagas ide teori kepemimpinan transformasional sangat dipengaruhi oleh Burns (1978) dalam Yukl (2009), tapi secara empiris teori tersebut diformulasikan oleh Bass (1985, 1996), dengan membedakan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Bass (1985) dalam Yukl (2009), bahwa kepemimpinan transformasional lebih fokus untuk meningkatkan motivasi atau keinginan bekerja bawahannya (kinerja) jika dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi bawahannya untuk percaya, kagum, setia, dan hormat kepada pemimpinnya, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi melebihi dari yang diharapkan atau ditargetkan (Yukl, 2009 dalam Yusuf (2013).

Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat merupakan salah satu kantor yang memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang kemasyarakatan umum. Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah yang di pimpin oleh seorang kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur dalam mencapai visi dan misinya instansi ini membutuhkan sumber daya aparatur yang handal untuk menyelesaikan tugas dan beban kerja. Untuk menyelesaikan itu peran pimpinan instansi sangatlah strategis khususnya dalam gaya kepemimpinannya untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa

peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Kinerja pegawai di instansi ini sedikitnya dipengaruhi oleh tiga faktor yakni gaya kepemimpinan transformasional, burnout dan quality of work life.

Kepemimpinan menurut Pride, Robert, Hughes & Kapoor (2014) adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain, seorang pemimpin dapat menggunakan kekuatannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Sagala (2010) kepemimpinan merupakan motor penggerak dari semua sumber-sumber dan alat-alat (resources) yang tersedia bagi suatu organisasi. Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat membutuhkan sosok pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya dengan baik, diantara sekian banyak gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan instansi ini.

Menurut Bass dalam Yukl (2013, p.313) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil – hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan – kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

Sosok pemimpin dengan gaya transformasional di Badan Pengelola Keuangan

dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat sangat diperlukan untuk mengarahkan pegawai untuk bekerja sesuai tugasnya, dengan cara membuat pegawainya memiliki komitmen yang tinggi serta motivasi yang baik.

Penelitian Weiping, et. al. (2017) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional telah terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan karyawan, kecuali pengaruh motivasi inspirasional terhadap kinerja tugas yang berkelanjutan. Alasan untuk temuan ini mungkin karena tugas manajemen proyek melunakkan kerja tim proyek. Lebih jauh lagi, menarik untuk diingat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja berkelanjutan daripada kinerja tugas yang berkelanjutan. Pemimpin transformasional berusaha untuk menghubungkan pemimpin dan bawahan bersama-sama, sehingga menciptakan suasana kooperatif dan transformasional, yang semuanya bermanfaat untuk menghubungkan kinerja yang berkelanjutan.

Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Penelitian Mardita (2017) menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, Hal ini karena gaya kepemimpinan transformasional dilihat dari pengaruh ideal pimpinan, pertimbangan individual, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual tidak memberikan pengaruh pada kinerja. Berarti besar kecilnya persepsi nilai gaya kepemimpinan transformasional tidak memberikan efek terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Karanganyar.

Selain gaya kepemimpinan transformasional Quality Of Work Life juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat . Menurut Roland K. Yeo and Jessica Li (2012) Quality of Work Life atau disingkat (QWL) didasarkan pada konsep bahwa karyawan memiliki potensi untuk membuat kontribusi yang berharga bagi organisasi. Quality of Work Life juga memperhatikan peran serta karyawan dalam kolaborasi pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, mengarah untuk keuntungan karyawan dan majikan.

Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

sangat membutuhkan pegawai yang memiliki Quality Of Work Life yang baik. Pegawai dengan sosok Quality Of Work Life akan mengerahkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk perkembangan organisasi berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Umstot dalam Idrus, 2006) bahwa Quality Of Work Life merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk dampak dari pekerjaan tersebut terhadap kesejahteraan karyawan.

Secara empiris quality of work life telah terbukti meningkatkan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nicolae, et. al. (2016) dengan judul "The Influence Of Quality Of Work Life On Work Performance" hasil Analisis menunjukkan bahwa ada dasar yang cukup solid untuk kualitas hidup yang tinggi di tempat kerja, dan oleh karena itu, prasyarat untuk meningkatkan kinerja organisasi terpenuhi. Hanya ada satu indikator yang menimbulkan beberapa masalah, yaitu yang terkait dengan investasi dalam pengembangan profesional, sebuah aspek yang tidak menyadarisir tidak hanya individu di pasar tenaga kerja, namun juga persaingan perusahaan.

Kinerja pegawai di yang ada di Sekretariat Daerah yang ada di Kabupaten juga dipengaruhi oleh factor lainnya, salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah burnout. Merriam-Webster (dalam Nikki Rasuna, 2011) mendefinisikan burnout sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan motivasi yang biasanya sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik atau ambiguitas, gaji atau upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan depresi.

Hasil kajian teoritis menyatakan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut justru negative. Pekerja yang mengalami burnout menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan (Pedro et al., 2012). Pekerja mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Pekerja menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka (Schultz & Schultz, 2002).

Secara umum Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dituntut untuk mampu

menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi, tuntutan itu karena pekerjaan yang bersifat human service atau bidang pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemberian pelayanan diharapkan penuh dengan tanggung jawab dan membutuhkan ketrampilan yang tinggi, sehingga bila tidak mampu beradaptasi akan sulit melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi sehingga menimbulkan kejenuhan kerja (burnout). Akibat dari kejenuhan kerja (burnout) itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya dan memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah. Munculnya kejenuhan kerja berakibat kerugian di pihak pekerja maupun instansi. Beban kerja dan kejenuhan kerja pada diri perawat akan menurunkan kualitas kerja pegawai sehingga menimbulkan kinerja yang rendah.

Persoalan tersebut sesuai dan dibuktikan oleh Hasil Penelitian Nyoman dan Gusti Ayu (2017) menemukan bahwa Burnout memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada bidang rawat inap RSUP Sanglah Denpasar. Artinya semakin tinggi burnout yang yang dirasakan maka kinerja perawat akan semakin menurun. Namun hal tersebut bertentangan dengan pendapat Ema (2004) bahwa burnout berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi.

Berdasarkan kajian teoritis, kajian empiris dan realita di lokasi maka penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Burnout dan Quality of Work life Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat".

1. KAJIAN TEORI

2.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dalam Yukl (2013, p.313) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Menurut Yukl (2010) pada kepemimpinan transformasional, bawahan memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan

dan rasa hormat terhadap pemimpin serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan dari mereka. Pemimpin transformasional mentransformasi dan memotivasi bawahannya dengan (1) membuat mereka lebih menyadari akan pentingnya hasil akhir dari sebuah pekerjaan, (2) mendorong mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional.

2.2. Burnout

Greenberg & Baron (2007) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. *Burnout* merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi tempat kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya (Gonul and Gokce, 2014). *Burnout* adalah kondisi merasa kehilangan energi dan terperas habis secara fisik maupun psikis yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut. Kelelahan emosional adalah rasa takut untuk kembali bekerja dan mudah terpancing emosi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Depersonalisasi adalah memandang rendah dan meremehkan klien sehingga mengabaikan kebutuhan klien. Evaluasi adalah kecenderungan memberi evaluasi negatif atas ketidakpuasan terhadap diri sendiri dalam hal pekerjaan yang belum terselesaikan. Kemunduran kepribadian (*diminished personal accomplishment*) adalah kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan (Eduard, 2011).

2.3. Quality of Work Life

Quality Of Work Life adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan, dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-

gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Anatan dan Ellitan, 2007:74). Menurut Roland K. Yeo and Jessica Li (2012) Quality of Work Life atau disingkat (QWL) didasarkan pada konsep bahwa karyawan memiliki potensi untuk membuat kontribusi yang berharga bagi organisasi. Quality of Work Life juga memperhatikan peran serta karyawan dalam kolaborasi pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, mengarah untuk keuntungan karyawan dan majikan.

2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, Moeheriono (2012:95). Pengertian kinerja selanjutnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) yang menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

2. KERANGKA PIKIR

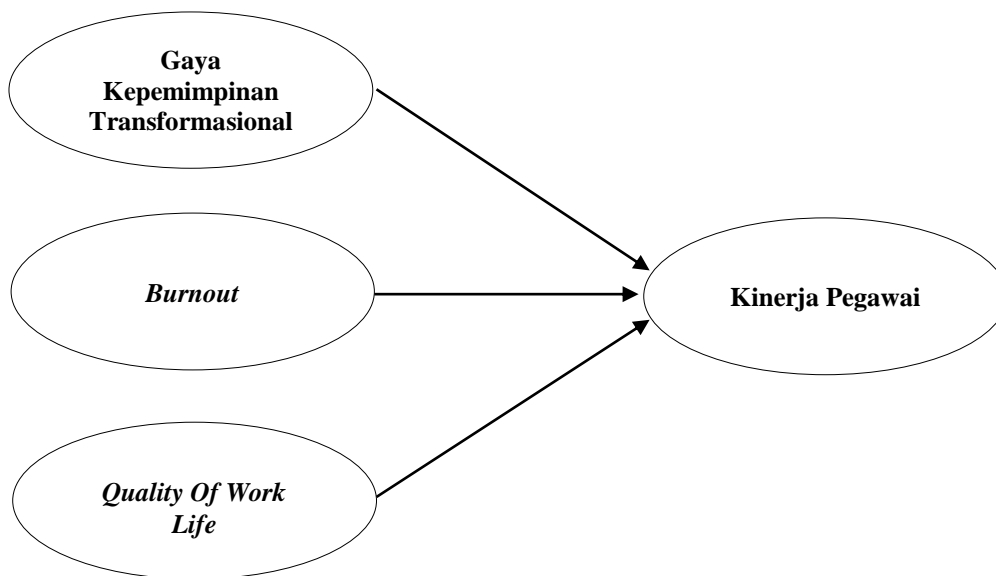
Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat . Kinerja pegawai di instansi ini sedikitnya dipengaruhi oleh tiga factor yakni gaya kepemimpinan transformasional, burnout dan quality of work life. Bilal (2017) menyatakan kepemimpinan transformasional menjadi semakin penting dan terbukti di semua tingkat organisasi. Untuk alasan ini, para pemimpin harus belajar bagaimana memberdayakan bawahan untuk memiliki tim yang terampil, yang akan meningkatkan produktivitas bagi organisasi. Pemimpin transformasional menjadi sumber inspirasi bagi orang lain, mereka memuaskan dan memperkuat kebutuhan masing-masing bawahan mereka dengan apresiasi individu, mensimulasikannya secara intelektual, mencari sumber informasi baru. Akibatnya, menetapkan kesesuaian dan kesesuaian antara kebutuhan individu dan organisasi sangat penting bagi

keberhasilan pemimpin transformasional. Selain itu Menurut Yukl (2010) pada kepemimpinan transformasional pemimpin mentransformasi dan memotivasi bawahannya dengan membuat mereka lebih menyadari akan pentingnya hasil akhir dari sebuah pekerjaan.

Hasil kajian teoritis menyatakan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut justru negatif. Pekerja yang mengalami burnout menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada *pekerjaan* (Pedro et al., 2012). Pekerja mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa

bosan. Pekerja menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka (Schultz & Schultz, 2010).

Quality Of Work Life juga merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan pernyataan (Umstot dalam Idrus, 2006) bahwa Quality Of Work Life merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk dampak dari pekerjaan tersebut terhadap kesejahteraan karyawan.



Gambar 2.1 Model Penelitian

Model penelitian ini terinspirasi dari hasil penelitian terdahulu, hasil penelitian terdahulu selanjutnya menjadi dasar utama untuk menyusun model penelitian ini, sumber penelitian ini berasal dari hasil kajian empiris nasional maupun internasional, adapun hasil penelitian yang menjadi dasarnya misalnya Penelitian Weiping, *et. al.* (2017) yang berjudul “*The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior*” menemukan bahwa kepemimpinan transformasional telah terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan karyawan, kecuali pengaruh motivasi inspirasional terhadap kinerja tugas yang berkelanjutan. Alasan untuk temuan ini mungkin karena tugas manajemen proyek melunakkan kerja tim proyek. Lebih jauh lagi, menarik untuk

diingat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja berkelanjutan daripada kinerja tugas yang berkelanjutan. Pemimpin transformasional berusaha untuk menghubungkan pemimpin dan bawahan bersama-sama, sehingga menciptakan suasana kooperatif dan transformasional, yang semuanya bermanfaat untuk menghubungkan kinerja yang berkelanjutan.

Selanjutnya penelitian mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja salah satunya pernah dilakukan oleh Friane (2017) dengan judul “*Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*” menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, hal ini disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain

yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja salah satunya pernah dilakukan oleh Penelitian Nicolae, et. al. (2016) dengan judul “*The Influence Of Quality Of Work Life On Work Performance*” hasil Analisis menunjukkan bahwa ada dasar yang cukup solid untuk kualitas hidup yang tinggi di tempat kerja, dan oleh karena itu, prasyarat untuk meningkatkan kinerja organisasi terpenuhi. Hanya ada satu indikator yang menimbulkan beberapa masalah, yaitu yang terkait dengan investasi dalam pengembangan profesional, sebuah aspek yang tidak menyadarisir tidak hanya individu di pasar tenaga kerja, namun juga persaingan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Menurut Kerlinger dalam (Riduwan, 2010: 39) pendekatan survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut,

sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Populasi dalam pelaksanaan penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah populasi saat ini mencapai 126 orang, selanjutnya peneliti melakukan perhitungan jumlah sampel dengan rumus slovin sehingga diperoleh angka 56 yang selanjutnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Dari jumlah sampel sebanyak 56 orang, maka penulis melakukan pengambilan sampel dengan teknik probability sampling, dan yang akan digunakan oleh peneliti yakni proportionate stratified random sampling, teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsure yang tidak homogeny dan berstarata secara proporsional. Sehingga peneliti menentukan sampel di setiap unit kerja dengan menyama ratakan jumlah sampel disetiap unit kerja Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, sehingga distribusi sampel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Distribusi Sampel Penelitian

NO	Unit Kerja	Jumlah Sampel
1	Sekretariat	8 Orang
2	Bidang Pajak	8 Orang
3	Bidang Non Pajak	8 Orang
4	Bidang Anggaran	8 Orang
5	Bidang Perbendaharaan	8 Orang
6	Bidang Akuntansi	8 Orang
7	Bidang BMD	8 Orang
JUMLAH SAMPEL		56 Orang

Sumber : Data Primer (2018)

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode wawancara, metode kuesioner dan studi pustaka. Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang diteliti, maka langkah selanjutnya mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2015).

4. HASIL PENELITIAN

5.1. Responden Penelitian

Pada penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah 56 orang pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, sampel penelitian terdiri atas 35 laki-laki dan 21 perempuan. Terdapat 11 orang yang memiliki umur kurang dari 25 tahun, 27 orang yang memiliki umur antara 26-35 tahun, 10 orang yang memiliki umur antara 36-54 tahun, 8 orang

yang memiliki umur kurang dari 60 tahun. 19 orang yang berpendidikan SMU/Sederajat, 19 orang yang berpendidikan Diploma, pendidikan sarjana ada 28 orang dan ada 5 orang yang berpendidikan Magister.

5.2. Analisis Frekuensi Variabel Penelitian

a) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional telah diukur melalui indikator yang disampaikan Bass dalam Robbins dan Judge (2015) yakni : 1) Pengaruh Ideal (Idealized Influence); 2) Motivasi yang Inspirasi (Inspirational Motivation); 3) Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation); 4) Perhatian yang bersifat Individual (Individualized Consideration).

Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional telah diukur dalam 4 indikator dan 11 pernyataan. Dari 11 pernyataan tersebut. Dari hasil analisis tersebut menempatkan pernyataan GKT4 (Atasan saya selalu memberi motivasi untuk kemajuan bawahannya), dengan meannya yang hanya 4,23. Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan masih perlu memberikan motivasi kepada para pegawai yang bekerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan dapat memberikan motivasi berupa finansial maupun non financial. Dengan adanya peningkatan pemberian motivasi diharapkan pegawai dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Masih rendahnya tingkat motivasi yang diberikan pimpinan kemungkinan disebabkan karena kurangnya peraturan yang khusus mengatur hal ini.

Berbeda dengan hal tersebut, bahwa pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap gaya kepemimpinan transformasional di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah adalah pernyataan GKT2 (Atasan saya selalu menjadi panutan di Instansi) dengan mean yang mencapai 4,64. Panutan yang dimaksud dalam hal ini adalah pimpinan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah. seorang pemimpin panutan adalah pemberi motivasi, inovasi, dan inspirasi kepada bawahannya. Ia

pun dapat dengan mudah memfasilitasi segala media yang dibutuhkan oleh bawahannya, hingga mereka dapat berbuat sesuatu. Tidak mudah menjadi pemimpin yang dapat memotivasi orang lain. Hal ini dikarenakan kebanyakan orang sudah kalah terlebih dahulu dengan yang namanya ego diri. Pengendalian emosi adalah obatnya, yang harus disiapkan agar bisa menjadi pemimpin panutan. Pemimpin panutan harus dapat mengesampingkan ego dirinya jauh-jauh. Dimana mengesampingkan itu bukan berarti menghilangkan.

b) *Burnout*

Variabel burnout telah diukur melalui indikator yang disampaikan Maslach dan Jackson (dalam John M Ivansevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2010) menyatakan indikator dari burnout yaitu : 1) Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion); 2) Depersonalization; 3) Penurunan Prestasi Individu (Reduced Personal Accomplishment).

Dari hasil analisis frekuensi dapat dinyatakan bahwa variabel *burnout* diukur dalam 11 pernyataan yang berasal dari 3 indikator. Hasilnya menempatkan BOT1 (Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saat ini) pada pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap kelelahan emosional pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat. Frustrasi kerja adalah suatu keadaan dimana satu masalah pekerjaan atau kesulitan tidak bisa terpecahkan, dan satu kebutuhan tidak terpenuhi atau terpuaskan, dan orang gagal mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tidak dapat dipungkiri bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat memecahkan masalah pekerjaannya. Stress karyawan merupakan dampak dari pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan dengan baik atau keadaan tertekan dari pekerjaan tersebut. Masalah-masalah tersebut akan menjadi kesedihan emosional.

Berbeda dengan hasil tersebut pernyataan yang berpengaruh paling kecil terhadap variabel *burnout* adalah BOT8 (Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan). Cara mengontrol emosi di tempat kerja adalah dengan menerapkan prinsip bahwa

dengan marah-marrah tidak akan pernah ada pekerjaan yang selesai dengan baik, tidak akan membuat pegawai lebih tenang, namun akan membuat pegawai merasa terbebani serta membuat pikiran pegawai tidak jelas. Jadilah pegawai pemaaf dan selalu sabar dalam menghadapi suatu masalah.

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Saat berada dalam keadaan stress akan lebih mudah terlibat dalam konflik dibandingkan dengan seseorang merasa tenang. Stress yang berlebihan dapat mengganggu kinerja pegawai sehingga menimbulkan gejala fisik maupun mental, hal ini dikarenakan pegawai tidak dapat mengendalikan dirinya.

c) *Quality Of Work Life*

Quality of Work Life telah diukur melalui kajian teori Nawawi (2011) yakni : 1) Partisipasi Karyawan; 2) Pengembangan Karir; 3) Penyelesaian Konflik; 4) Komunikasi; 5) Kesehatan Kerja; 6) Keselamatan Kerja; 7) Keamanan Kerja; 8) Kompensasi 9). Kebanggaan.

Pernyataan QWL9 (Pegawai menerima gaji yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah pengaruhnya terhadap variabel *quality of work life* di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan dengan meannya yang hanya 4,36. Masih rendahnya gaji yang diterima pegawai di instansi ini bukanlah disebabkan karena kantor tidak mau memberikan gaji yang tinggi, namun disebabkan karena keterbatasan kemampuan pendanaan maupun peraturan daerah yang berlaku. Setiap gaji yang diberikan kepada ASN maupun tenaga honorer harus berdasarkan Dokumen Pencairan Anggaran (DPA) yang telah diusulkan pada periode sebelumnya.

Sedangkan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel *quality of work life* adalah QWL1 (Pegawai selalu ikut dalam berbagai pelatihan untuk menjaga kualitas tim) dengan mean 4,64 dan QWL2 (Kantor memberikan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan karyawan) dengan mean mencapai 4,64. Pelatihan kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah keseluruhan

kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan yang baik dapat memberikan manfaat bagi instansi dan juga Tenaga kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai sangat diberikan dukungan untuk mengikuti berbagai jenis dan jenjang pelatihan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat maupun pihak swasta.

d) *Kinerja Pegawai*

Indikator variabel ini didasarkan pada penelitian Baro (2012) dan pendapat Mathis dan Jackson (2011), yaitu: 1) Kuantitas dari hasil; 2) Kualitas dari hasil; 3) Ketepatan waktu dari hasil; 4) Kehadiran; 5) Kemampuan bekerjasama.

Pernyataan KNP2 (Skill yang saya miliki sesuai dengan job des saya) berada pada posisi pernyataan yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai dengan mean yang mencapai 4,70. Penempatan pegawai diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Tingginya persepsi responden terhadap pernyataan ini menandakan bahwa setiap pegawai telah ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan skil yang dimilikinya.

Sedangkan pernyataan KNP7 (Saya senantiasa berada di tempat kerja sesuai jam kerja, kecuali ada dinas luar) berada pada pernyataan yang pengaruhnya paling rendah terhadap variabel kinerja pegawai dengan mean yang mencapai 4,23. Rendahnya persepsi responden terhadap variabel ini menjadi saran bagi kantor maupun pimpinan instansi agar menyarankan kepada seluruh pegawai ketika jam kerja agar berada di kantor dan mengesampingkan kegiatan pribadinya, kecuali ada izin langsung dari pimpinan. Dengan tertibnya kehadiran pegawai maka akan meningkatkan kinerja.

5.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi, dengan t-tabel 2,008.

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.741	.216		-3.431	.001
	Kepemimpinan_Transformasional	.532	.061	.512	8.752	.000
	Burnout	-.256	.089	-.204	.892	.006
	Quality_Work_Life	.380	.082	.330	4.642	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen gaya kepemimpinan transformasional, *burnout* dan *quality of work life* secara parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan cara melihat t–hitung > t–tabel (2,008) dan $\alpha \leq 0,05$. Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini :

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat*. Dari hasil pengujian terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,532 kemudian nilai t–hitung sebesar 8,752 > t–tabel 2,008 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat*. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat*. Hasil pengujian terhadap variabel *burnout* menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (B) sebesar - 0,256 kemudian nilai t–hitung sebesar 0,892 < t–tabel 2,008 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 < 0,05.

Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat*. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat*. Hasil pengujian terhadap variabel *quality of work life* menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,380 kemudian nilai t–hitung sebesar 4,642 > t–tabel 2,008 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

5.4. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen gaya kepemimpinan transformasional, *burnout* dan *quality of work life* terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.923	.082836198700000

a. Predictors: (Constant), Quality_Work_Life, Kepemimpinan_Transformasional, Burnout

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018

Tabel dibawah ini menunjukkan bahwa hasil pengujian Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,927. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan transformasional, *burnout* dan *quality of work life* terhadap variabel dependen kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat adalah sebesar 92,7 %, sedangkan sisanya 7,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Angka R sebesar 963^a menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara gaya kepemimpinan transformasional, *burnout* dan *quality of work life* dengan kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat sebesar 96,3 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

5.5. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat

Menurut Bass dalam Yukl (2013, p.313) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Sosok pemimpin dengan gaya tranformasional di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat sangat diperlukan untuk mengarahkan pegawai untuk bekerja sesuai tugasnya, dengan cara membuat pegawainya memiliki komitmen yang tinggi serta motivasi yang baik.

Hasil kajian teoritis telah mendukung hasil penelitian ini, misalnya Bilal (2017) menyatakan kepemimpinan transformasional menjadi semakin penting dan terbukti di semua tingkat organisasi. Untuk alasan ini, para pemimpin harus belajar bagaimana memberdayakan bawahan untuk memiliki tim yang terampil, yang akan meningkatkan

produktivitas bagi organisasi. Pemimpin transformasional menjadi sumber inspirasi bagi orang lain, mereka memuaskan dan memperkuat kebutuhan masing-masing bawahan mereka dengan apresiasi individu, mensimulasikannya secara intelektual, mencari sumber informasi baru. Akibatnya, menetapkan kesesuaian dan kesesuaian antara kebutuhan individu dan organisasi sangat penting bagi keberhasilan pemimpin transformasional.

Selain itu Menurut Yukl (2010) pada kepemimpinan transformasional pemimpin mentransformasi dan memotivasi bawahannya dengan membuat mereka lebih menyadari akan pentingnya hasil akhir dari sebuah pekerjaan.

Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat menurut persepsi pegawai sangat membutuhkan pemimpin yang mampu memotivasi pegawainya untuk bekerja, motivasi yang senantiasa diberikan kepada pegawai tentunya melalui rapat-rapat, pendekatan pribadi sehingga mereka lebih menyadari akan pentingnya hasil akhir dari sebuah pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu telah mendukung hasil penelitian ini misalnya penelitian Devi, dkk. (2017) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Julia (2017) juga menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, berpengaruh positif terhadap kinerja. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Penelitian Weiping, *et. al.* (2017) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional telah terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan karyawan, kecuali pengaruh motivasi inspirasional terhadap kinerja tugas yang berkelanjutan. bermanfaat untuk menghubungkan kinerja yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini ternyata bertentangan dengan hasil penelitian Penelitian Mardita (2017) menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, Hal ini karena gaya kepemimpinan transformasional dilihat dari pengaruh ideal pimpinan, pertimbangan individual, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual tidak memberikan pengaruh pada kinerja. Berarti besar kecilnya persepsi

nilai gaya kepemimpinan transformasional tidak memberikan efek terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Karanganyar.

2. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat

Merriam-Webster (dalam Nikki Rasuna, 2011) mendefinisikan burnout sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan motivasi yang biasanya sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik atau ambiguitas, gaji atau upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan depresi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian teori yang disampaikan oleh para ahli, bahwa Pekerja yang mengalami burnout menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan (Pedro et al., 2012). Pernyataan ini sangat sesuai dengan kondisi di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat, bahwa terdapat beberapa pegawai yang mengalami burnout, kelelahan emosional yang dirasakan umumnya akan mengganggu kinerja mereka, hal ini banyak disebabkan oleh kuantitas kerja, maupun masalah pribadi pegawai.

Kelelahan emosional Pekerja mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Pekerja menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka (Schultz & Schultz, 2002). Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat terdapat beberapa pegawai dalam bekerja terkadang menemui kesalahan, hal ini kemungkinan disebabkan masih kurangnya pemahaman pegawai, dan terkadang pegawai salah menafsirkan persepsi atasan terhadap keinginannya sehingga terkesan menyudutkan pegawai.

Hasil Penelitian Sulis dan Anisah (2011) menemukan bahwa Kejenuhan kerja (*Burnout*) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop oleh situasi kerja yang sangat menentukan kinerja seseorang. Selain itu Aaron (2015) mengatakan hal yang sama semakin tingginya kejenuhan kerja (*Burnout*) pada seseorang karyawan akan memberikan dampak buruk bagi kinerja mereka. Syed (2014)

membuktikan kejenuhan kerja merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Penelitian Nyoman dan Gusti Ayu (2017) menemukan bahwa Burnout memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada bidang rawat inap RSUP Sanglah Denpasar. Artinya semakin tinggi *burnout* yang dirasakan maka kinerja perawat akan semakin menurun.

3. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat

Menurut Roland K. Yeo and Jessica Li (2012) Quality of Work Life atau disingkat (QWL) didasarkan pada konsep bahwa karyawan memiliki potensi untuk membuat kontribusi yang berharga bagi organisasi. Quality of Work Life juga memperhatikan peran serta karyawan dalam kolaborasi pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, mengarah untuk keuntungan karyawan dan majikan.

Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat sangat membutuhkan pegawai yang memiliki Quality Of Work Life yang baik. Pegawai dengan sosok Quality Of Work Life akan mengerahkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk perkembangan organisasi berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Umstot dalam Idrus, 2006) bahwa Quality Of Work Life merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk dampak dari pekerjaan tersebut terhadap kesejahteraan karyawan.

Type pegawai yang memiliki quality of work life terdapat di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, pegawai tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, ia senantiasa bersikap loyalitas terhadap pekerjaan maupun pimpinannya.

Secara empiris hasil penelitian ini telah mendapatkan dukungan sebelumnya melalui hasil Penelitian Anggi (2017) ia menemukan ada pengaruh yang signifikan antara Quality of Work Life (QWL) kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada Cottage di Pantai Tanjung

Setia Pesisir Barat Lampung dalam hal ini study kasus Cottage Luxury Sumatra,Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort dan Ombak Indah. Penelitian Susilo (2017) juga mendukung hasil penelitian ini hasilnya terdapat hubungan positif signifikan antara Quality of Work Life terhadap kinerja Pegawai kecamatan di Kabupaten Kulon Progo. Demikian juga hasil penelitian Nicolae, et. al. (2016) dengan judul “*The Influence Of Quality Of Work Life On Work Performance*” hasil Analisis menunjukkan bahwa ada dasar yang cukup solid untuk kualitas hidup yang tinggi di tempat kerja, dan oleh karena itu, prasyarat untuk meningkatkan kinerja organisasi terpenuhi. Hanya ada satu indikator yang menimbulkan beberapa masalah, yaitu yang terkait dengan investasi dalam pengembangan profesional, sebuah aspek yang tidak menyadarisir tidak hanya individu di pasar tenaga kerja, namun juga persaingan perusahaan.

6. Kesimpulan Dan Saran

6.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat dituliskan peneliti setelah mencermati, menganalisis dan menginterpretasi permasalahan sesuai dengan ruang lingkup penelitian yakni :

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat. Gaya kepemimpinan transformasional sangat diperlukan pimpinan untuk mengarahkan pegawai dalam bekerja sesuai tugasnya, dengan cara mendorong pegawainya memiliki komitmen yang tinggi serta motivasi yang baik.
2. Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat. Pegawai yang mengalami kelelahan emosional, akan mengganggu kinerja mereka, hal ini banyak disebabkan oleh kuantitas kerja, maupun masalah pribadi pegawai maupun lainnya.
3. Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi

Barat. Type pegawai yang memiliki quality of work life terdapat di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, pegawai tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, ia senantiasa bersikap loyalitas terhadap pekerjaan maupun pimpinannya, sehingga dapat bekerja secara optimal.

6.2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah melewati hasil analisis dan interpretasi, maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti yakni :

1. Pimpinan masih perlu memberikan motivasi kepada para pegawai yang bekerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan dapat memberikan motivasi berupa finansial maupun non finansial. Dengan adanya peningkatan pemberian motivasi diharapkan pegawai dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Masih rendahnya tingkat motivasi yang diberikan pimpinan kemungkinan disebabkan karena kurangnya peraturan yang khusus mengatur hal ini.
2. Pegawai masih perlu mengendalikan emosi saat menyelesaikan pekerjaan. Cara mengontrol emosi di tempat kerja adalah dengan menerapkan prinsip bahwa dengan marah-marah tidak akan pernah ada pekerjaan yang selesai dengan baik, tidak akan membuat pegawai lebih tenang, namun akan membuat pegawai merasa terbebani serta membuat pikiran pegawai tidak jelas. Jadilah pegawai pemaaf dan selalu sabar dalam menghadapi suatu masalah.
3. Masih rendahnya gaji yang diterima pegawai di instansi ini bukanlah disebabkan karena kantor tidak mau memberikan gaji yang tinggi, namun disebabkan karena keterbatasan kemampuan pendanaan maupun peraturan daerah yang berlaku. Setiap gaji yang diberikan kepada ASN maupun tenaga honorer harus berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang telah diusulkan pada periode sebelumnya.
4. Pimpinan instansi agar menyarankan kepada seluruh pegawai ketika jam kerja agar berada di kantor dan mengesampingkan kegiatan pribadinya, kecuali ada izin langsung dari pimpinan. Dengan tertibnya kehadiran pegawai maka akan meningkatkan kinerja.
5. Penelitian ini memiliki keterbatasan, dimana penulis masih terbatas dalam mengasumsikan bahwa kinerja hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional, *burnout* dan *quality of work life*. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan maupun menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain gaya kepemimpinan transformasional, *burnout* dan *quality of work life* untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L. dan Lena, E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Alfabeta. Bandung.
- Anggi Yuhista, Nyoman Ariana & Ni Ketut Arismayanti. (2017). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung*. Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas Vol. 1, No. 2, November 2017.
- Appley, A. Lawrence dan Lee, Oey Liang. (2010). *Pengantar Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Arikunto Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Cetakan Ke 13)*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Baro, Emmanuel E. (2012). *Job Rotation Program Evaluation: the Niger Delta University Library*. Aslib Proceedings: New Information Perspectives. Vol.3.
- Bilal El Toufaily. (2017). *The Effects Of Transformational Leadership On Organizational Performance - A Theoretical Approach*. Proceedings Of The 11th International Management Conference "The Role Of Management In The Economic Paradigm Of The

- Xxist Century” November 2nd-4th, 2017, Bucharest, Romania 153.
- Cascio, Wayne F. (2006). *Managing Human Resources*. Mc Graw –Hill. Colorado.
- Duwi Priyatno. (2016). *SPSS Handbook, Analisis Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. MediaKom. Yogyakarta.
- Devi Shinta Prahesti, Gede Riana, I Made Artha Wibawa. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi*. ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.7 (2017): 2761-2788 2761.
- Ema, Anrilia. (2004). *Peranan Dimensi-Dimensi Birokrasi terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta*. Jurnal Psyche. Vol. 1, No. 1. Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Eduard, Yohannis Tamaela. (2011). *Konsekuensi Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Burnout pada Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural*. Jurnal Asset. 13(2): 111-122
- Friane Livi Pangemanan Riane Johnly Pio Tinneke M. Tumbel. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Universitas Sam Ratulangi.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenberg, Jerald. dan Robert A. Baron. (2003). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusets
- Hasibuan. Melayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Julia Retnowulan. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Barkah Jaya Mandiri*. Jurnal Cakrawala. Vol. XVII, No. 1, Maret 2017 100 p-ISSN 1411-8629, e-ISSN: 2579-3314.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kanwar, Y. P. S. Singh, A. K. dan Kodwani, A. D. (2009). *Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry*. The Journal of Business Perspective. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H. (2011). *Human Resource Management, 13TH Edition*. South-Western. Cengage Learning.
- Mardjuni, Sukmawati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. II: Mei 2016, CV. Sah Media. Makassar.
- Mardita Ravelra Putri. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Empiris Pada Kpp Pratama Karanganyar)*. Publikasi Ilmiah. Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Maslach, C. and Leiter, M.P. (2010). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass. San Francisco, CA.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Moeheriono. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. PT. Taja Grafindo Persada. Jakarta
- Nyoman Adinda, Adnyaswari, Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2017). *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017: 2474-2500 ISSN : 2302-8912. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali, Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat.

- Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Kedelapan. Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta
- Nicolae Bălcescu Land Forces Academy, Sibiu. (2016). *The Influence Of Quality Of Work Life On Work Performance*. International Conference Knowledge-Based Organization Vol. XXII, No 2, 2016.
- Lailani, F. Saputro, Edy P. dan Nurdiana, F. (2005). *Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja*. Benefit. Vol. 9, No. 1, pp. 86-96.
- Papalia, D. E. Olds, S. W. & Feldman, R. D. (2007). *Human development (10th ed.)*. McGraw Hill. New York.
- Pines, A dan E.Aronson. (2001). *Career Burnout: Causes and Cures*. A Divition of Macmillan.Inc. New York.
- Pedro, Torrente. Marisa Salanova. Susana Llorens. and Wilmar B. Schaufeli. (2012). *Teams Make It Work: How Team Work Engagement Mediates Between Social Resources and Performance In Teams*. Journal of Psicothema, 24(1):106-112.
- Pride, William M. Robert J Hughes dan Jack R Kapoor. (2014). *Pengantar Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Putra, Gede Prawira Utama dan Made Subudi. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Hal 803.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Rasuna, Nikki. (2011). *Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik Pada PT. Krakatau Steel*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Rivai, Veitzal, Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sagala, Syaiful. (2010). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sumarno, Alim. (2012). *Penelitian Kausalitas Komparatif*. Elearning Unesa. Surabaya.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2015). *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sumarsono, Sony. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sulis, Mariyanti. and Anisah Citrawati. (2011). *Burnout Pada Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap Dan Rawat Jalan Rsab Harapan Kita*. Jurnal Psikologi, 9(2):48-59.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Susilo Ari Wibowo. (2017). *Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo DI. Yogyakarta*. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 8 No. 1 : 84-96 Februari 2017, ISSN. 2085-7721 Website : <http://journal.umy.ac.id/index.php/bti>.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. (2010). *Psychology and Work today (10 edition)*. Pearson. New York.

- Syed, Harris Laeeque. (2014). *Role of Work-Family Conflict in Job Burnout: Support from the Banking Sector of Pakistan*. International Letters of Social and Humanistic Sciences, 40:1-12.
- Terry, George R. (2010). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha. Miftah. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rajawali Press. Jakarta.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Weiping Jiang , ID , Xianbo Zhao and Jiongbin Ni. (2017). *The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior*. Article Sustainability Sustainability 2017, 9, 1567; doi:10.3390/su9091567 www.mdpi.com/journal/sustainability.
- Yusuf, *et al.*, 2013, Strategy Formulation and CSR Implementation on Company Performance (Study at Industrial Area Makassar), *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 8, Issue 2 . (Jan-Feb 2013). Pp31 - 37*
- Yusuf, M., 2013, *The Company Strategic Formulation on CSR Orientation and Its Implementation on Company Performance (A Study on the Industrial Area in Makassar)*. Dissertation, Doctoral Program of Management Science, Post Graduate Program, Faculty of Economics and Business. Brawijaya University.
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks. Jakarta.
- Yeo, Roland K, and Jessica Li. (2011). *Working Out The Quality of Work Life*. Vol.19.pp.39-45.Human Resources Management International Digest.