

PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KINERJA (STUDI GURU PNS SMA NEGERI 1 PASAWAHAN KABUPATEN PURWAKARTA)

Ujang Saepulloh¹, Dedy Trisnadi²

¹²Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri

¹Email: ujangsaepulloh54@gmail.com

²Email: dedy.trisnadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *burnout* pada Guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan Kab. Purwakarta, mengetahui gambaran kinerja Guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan Kab. Purwakarta dan mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja Guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan Kab. Purwakarta.

Responden dari penelitian ini adalah Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta, dengan menggunakan metode kuantitatif pendekatan deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Untuk mengukur besarnya pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja, digunakan teknik analisis data uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, korelasi dan regresi, serta uji signifikansi dan koefisien determinasi dengan menggunakan *software* SPSS versi 26.0.

Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa *burnout* yang dilakukan responden sebesar 79,45% dengan skor kriteria sebesar 1,311 mengartikan pada daerah tinggi, untuk kinerja mendapat presentase sebesar 80,66% dengan skor kriteria sebesar 1,331 mengartikan berada pada daerah tinggi dan pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja dengan presentase sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Burnout*, Kinerja, Guru

I. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU No. 20 Tahun 2003).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dapat dilihat dari tingkat pendidikan pada suatu negara. Semakin indeks pendidikannya baik, maka SDM negara tersebut dapat dipastikan baik. Di Indonesia sendiri, permasalahan pendidikan masih belum terselesaikan. Ada tiga faktor

penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia menurut Fitri (2021:1619) yaitu, 1) faktor pendekatan pembelajaran, 2) faktor perubahan kurikulum, dan 3) faktor kompetensi guru.

Sehingga kondisi pendidikan Indonesia masih berada pada posisi bawah menurut laporan Bank Dunia pada tahun 2018 yang ditunjukkan dari skor *Human Capital Index* (HCI) sebesar 0,53 dengan peringkat 87 dari 157 negara. Sedangkan Singapura berada pada peringkat ke-1, Vietnam (peringkat 48), dan Malaysia (peringkat 55).

Tidak hanya dimata dunia, ternyata pendidikan Indonesia pun masih belum bisa bersaing dengan negara-negara di ASEAN. Karena menurut *Skor Education Index* yang

dikeluarkan oleh *Human Development Reports* pada tahun 2020 Indonesia berada di peringkat ke-6 dari 10 negara di ASEAN.

Tabel 1. *Education Index*

Rank	Negara	Index
1	Singapore	0,844
2	Malaysia	0,726
3	Brunei Darussalam	0,702
4	Thailand	0,682
5	Philippines	0,678
6	Indonesia	0,65
7	Vietnam	0,63
8	Kamboja	0,484
9	Laos	0,481
10	Myanmar	0,464

Berdasarkan tabel di atas Indonesia peringkat keenam dengan skor sebesar 0,650 dan peringkat pertama diraih oleh Singapura, yaitu sebesar 0,884. Peringkat kedua ditempati oleh Malaysia (0,726) dan di susul oleh Brunei Darussalam (0,702), Thailand (0,682), Phipinna (0,678), Indonesia (0,650), Vietnam (0,630), Kamboja (0,484), Laos (0,481) dan pada peringkat terakhir diisi oleh Myanmar (0,464). Dapat disimpulkan bahwa index pendidikan di Indonesia masih berada di posisi pertengahan, belum berada diposisi puncak.

Seiring berkembangnya zaman, pendidikan menjadi tonggak penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal itu bisa terwujud jika lembaga pendidikan mempunyai SDM yang mumpuni membentuk peserta didik dalam mewujudkan SDM yang berkualitas. Sekolah merupakan salah satu lembaga tempat pelaksana pendidikan yang dirancang untuk pengajaran peserta didik dibawah pengawasan pendidik atau guru.

Keberhasilan pendidikan tentu banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya kinerja guru, jika kinerja guru pada suatu sekolah semakin baik akan berdampak pada *output* yang dihasilkan. Menurut Suryandari (2016:37) mengemukakan “Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik”.

Menurut Lubis, dkk (2018:26) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 menerangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Supardi (2016:54) menyatakan bahwa “Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”.

Akan tetapi, rutinitas kegiatan pengajaran menyebabkan kejenuhan kerja (*burnout*) pada guru sehingga dalam pelaksanaan penyampaian pembelajaran tidak maksimal.

Menurut Freudenberger (Priansa 2017:259) mengatakan ‘*Burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, memandang

kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua’.

Masthis dan Jackson (2012) dalam buku Priansa (2017:270) menyatakan tiga dimensi yang terkait dengan *burnout*, yaitu: 1) kelahan emosional, 2) depersonalisasi, dan 3) *reduced personal accomplishment*.

Fenomena yang terjadi di SMA Negeri 1 Pasawahan, dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa kinerja mengajar para guru itu relatif, yang mana para guru diberikan tugas selain mengajar adalah dengan membuat terobosan-terobosan baru untuk mengembangkan dan menganalisis cara pembelajaran yang cocok untuk siswa, dengan kompetensi mengajar sesuai dengan target yang ditetapkan.

Tabel 2. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru

No	Kriteria Penilaian	2019	2020	2021
1	Pedagogik	90,24%	89,88%	89,40%
2	Kepribadian	90,28%	88,33%	88,06%
3	Sosial	90,42%	88,33%	87,92%
4	Profesional	90,00%	89,58%	87,50%
Rata-rata		90,23%	89,03%	88,22%

Pada data di atas menunjukkan 2 tahun secara berturut-turut hasil penilaian kinerja guru mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2019, hal ini dikarena banyak guru yang tidak lengkap dari segi administrasi kesiapan dalam melakukan pembelajaran dan masih ada guru yang malas dalam mengevaluasi sesudah pembelajaran, sehingga hal tersebut mengindikasikan kinerja guru mengalami penurunan

Apabila kenyataan diatas diabaikan dan dibiarkan secara terus menerus, maka dapat mengakibatkan kejenuhan kerja (*burnout*). Hal ini sejalan dengan Whitebeard, dkk dalam buku Priansa (2017:267) menyatakan

penyebab timbulnya *burnout*, yaitu: 1) faktor personal, 2) kondisi kerja, 3) pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan manusia, 4) konflik tuntutan kerja, 5) teknologi, 6) ketidakseimbangan hidup.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini yaitu (1) Bagaimana gambaran *Burnout* di SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta? (2) Bagaimana gambaran Kinerja Guru PNS di SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta? (3) Bagaimana pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Guru PNS di SMA Negeri 1 Pasawahan?

II. METODELOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Sugiyono (2021:2) mengemukakan “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Sedangkan menurut Samsu (2017:2), ‘Penelitian pada dasarnya merupakan suatu kegiatan atau proses sistematis untuk memecahkan masalah yang dilakukan dengan menerapkan metode ilmiah’.

Menurut Sugiyono (2021:16) menyatakan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun metode deskriptif menurut Samsu (2017:117) adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu yang berlaku dalam

masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan kegiatan, sikap, pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan deskriptif karena penelitian ini memuat angka-angka serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru PNS pada SMA Negeri 1 Pasawahan Kab. Purwakarta yang berjumlah 30 orang.

Teknik Sampling

Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *nonprobability* sampling yaitu sampling sensus atau sampling total. Menurut Sugiyono (2021:128) menyatakan sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

Teknik Pengumpulan Data

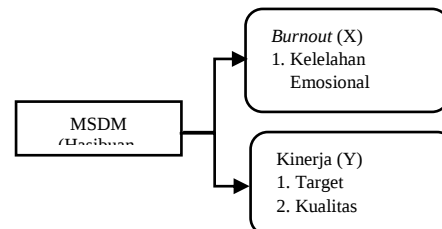
Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan kuesioner/ angket yang disebarkan kepada guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan Kab. Purwakarta.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data untuk mengukur besarnya pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja, digunakan teknik analisis data uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas,

korelasi dan regresi, serta uji signifikansi dan koefisien determinasi dengan menggunakan *software* SPSS versi 26.0.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Ha: *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pasawahan Kab. Purwakarta.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Sugiyono (2021:175) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Keputusan pengujian validitas item instrumen menurut Ghazali (2018:53) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan valid
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel X

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1	0,478	0,361	Valid
2	X2	0,582	0,361	Valid
3	X3	0,422	0,361	Valid
4	X4	0,619	0,361	Valid
5	X5	0,471	0,361	Valid
6	X6	0,515	0,361	Valid
7	X7	0,55	0,361	Valid
8	X8	0,564	0,361	Valid
9	X9	0,625	0,361	Valid
10	X10	0,495	0,361	Valid
11	X11	0,649	0,361	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Y

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y1	0,397	0,361	Valid
2	Y2	0,397	0,361	Valid
3	Y3	0,377	0,361	Valid
4	Y4	0,482	0,361	Valid
5	Y5	0,637	0,361	Valid
6	Y6	0,416	0,361	Valid
7	Y7	0,487	0,361	Valid
8	Y8	0,623	0,361	Valid
9	Y9	0,442	0,361	Valid
10	Y10	0,505	0,361	Valid
11	Y11	0,399	0,361	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh, r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = (0,361)$ sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid semua dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Koefisien Kesepakatan	Keterangan
Burnout (X)	0,76	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,61	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua *item* dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach's* semua variabel lebih besar dari nilai (0,6) untuk instrumen variabel *Burnout* (X) (0,760) dan instrumen *Kinerja* (Y) (0,610), sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel *burnout* dan *kinerja*, semua dinyatakan reliabel, dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Burnout	Kinerja
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,17	27,33
	Std. Deviation	5,446	4,467
Most Extreme Differences	Absolute	0,132	0,158
	Positive	0,111	0,073
	Negative	-0,132	-0,158
Test Statistic		0,132	0,158
Asymp. Sig. (2-tailed)		,194 ^c	,054 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Berdasarkan tabel dapat terlihat bahwa nilai dari *Asymp. Sig (2-tailed)* dari variabel *burnout* (X) sebesar 0,194 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel *burnout* (X) adalah berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed) = 0,194 > 0,05*. Kemudian nilai dari *Asymp. Sig (2-tailed)* dari variabel *kinerja* (Y) didapat sebesar 0,054 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel *kinerja* (Y) adalah berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed) = 0,054 > 0,05*.

Uji Linearitas

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Burnout	(Combined)	512,867	15	34,191	7,275	0
	Between Groups	350,824	1	350,824	74,643	0
	Linearity	162,043	14	11,574	2,463	0,052
	Deviation from Linearity	65,8	14	4,7		
	Within Groups	578,667	29			

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Sig sebesar (0,052), maka hasil nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai Sig (0,05 < 0,052) yang berarti model regresi

linier, yang berarti ada hubungan linear antara *Burnout* dengan Kinerja.

Uji Korelasi Linear Sederhana

Correlations			
		Burnout	Kinerja
Burnout	Pearson Correlation	1	,779**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,779**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	30	30

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

Berdasarkan tabel 8 menunjukan nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,779 dan jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi korelasi koefisien nilai r (Sugiyono, 2021:231), maka korelasi yang diperoleh berada pada tingkat hubungan kuat. Artinya terdapat korelasi yang kuat antara variabel *Burnout* dengan variabel Kinerja (Y) pada Guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan Kab. Purwakarta.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,622	2,598		4,089	0
	Burnout	0,639	0,097	0,779	6,566	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 9 koefisien dapat ditentukan persamaan regresi dengan melihat kolom B pada nilai konstanta 10,622 dan nilai pelatihan sebesar 0,639 sehingga persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 10,622 + 0,639X$$

Dengan persamaan diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah

positif yaitu sebesar 0,639. Jika terjadi perubahan pada variabel *Burnout* (X), maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Kinerja (Y).

Uji Signifikansi

Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,622	2,598		4,089	0
	Burnout	0,639	0,097	0,779	6,566	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 10, diperoleh $t_{hitung} = (6,566)$ dan tingkat signifikan (0,000). Prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak serta df atau dk = jumlah data – 2 atau $30 - 2 = 28$. Sehingga didapat $t_{tabel} = (1,70113)$. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,566 > 1,70113)$ atau nilai probabilitas (0,05) lebih besar dari nilai Sig ($0,05 > 0,000$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi, *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru PNS di SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta.

Uji Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	0,606	0,592	2,853

a. Predictors: (Constant), Burnout

Berdasarkan tabel 11 di atas menunjukan nilai $R = (0,779)$ dan koefisien determinasi (R Square) sebesar (0,606) artinya Kinerja Guru PNS (Y) dipengaruhi sebesar (60,6%) oleh *Burnout* (X). sedangkan sisanya $(100\% - 60,6\% =$

39,4%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r , nilai R^2 ini berada pada tingkat hubungan yang kuat.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari peneliti mengenai Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja (Studi Guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta) sebagai berikut:

1. Gambaran *Burnout* pada Guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta dari tanggapan responden sebanyak 30 orang dan hasil presentase sebesar 79,45% dengan skor kriterium sebesar 1.311 mengartikan berada pada daerah tinggi. Hal ini dibuktikan dengan skor tertinggi pada indikator kelelahan emosional dengan presentase sebesar 79,78% yang berarti bahwa masih ada yang merasa kurang senang ketika menerima tantangan yang diberikan, kurang bersemangat dalam bekerja dan kurang fokus terhadap pekerjaannya. Kemudian skor terendah terdapat pada indikator *reduced personal accomplishment* dengan presentase sebesar 79,17%.
2. Gambaran Kinerja pada Guru PNS SMA Negeri 1 Pasawahan Kabupaten Purwakarta dari tanggapan responden sebanyak 30 orang dan menghasilkan presentase sebesar 80,66% dengan skor kriterium sebesar 1.331 mengartikan berada pada daerah tinggi. Hal ini dibuktikan dengan skor tertinggi terdapat pada indikator target dengan presentase sebesar 84,0% yang berarti

bahwa guru bisa memenuhi target yang telah ditetapkan sekolah dengan baik. Untuk skor terendah terdapat pada indikator kualitas yaitu dengan presentase sebesar 78,9%.

3. Terdapat pengaruh antara variabel *Burnout* (X) terhadap Kinerja (Y). Hal ini bisa dilihat berdasarkan hasil pengolahan data yang mengindikasikan Kinerja dapat dipengaruhi oleh *Burnout*, sehingga *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja dengan presentase sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, sebagai rekomendasi untuk meningkatkan kinerja guru maka penulis merekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Guna mengurangi *burnout* pada guru PNS di SMA Negeri 1 Pasawahan Kab. Purwakarta terutama mengenai *reduced personal accomplishment*, hendaknya sekolah dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya dan diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.
2. Guna meningkatkan kinerja guru PNS di SMA Negeri 1 Pasawahan Kab. Purwakarta terutama dalam meningkatkan kualitas kerja, hendaknya sekolah melalui peranan pimpinan atau kepala sekolah dapat membuat tim yang solid sehingga terciptanya kinerja yang efektif serta memberikan motivasi

terhadap pegawai, memberikan penghargaan atau reward kepada karyawan, dan memberi sanksi pegawai yang kurang cepat anggap dalam pekerjaan yang diberikan.

3. Untuk peneliti selanjutnya tentang *Burnout*, diharapkan mengadakan penelitian di instansi atau perusahaan besar dengan populasi dan sampel dengan jumlah yang lebih banyak. Sehingga dapat diperoleh persepsi yang lebih bervariasi dari pegawai tentang *burnout* yang ada di instansi tersebut. Penilaian *burnout* dan kinerja sangat bagus untuk membantu pimpinan atau manajer mengevaluasi tingkat kinerja dan perilaku *burnout* pegawai yang berguna untuk kemajuan perusahaan dalam jangka pendek dan panjang.

V. REFERENSI

- Almaududi, Said. (2019). “Pengaruh Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih”. 3. (2). 193-201.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2015). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fitri, Siti Fadia Nurul. (2021). “Problematika Kualitas Pendidikan di Indonesia”. 5 (1). 1617-1620.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Human Development Reports. (2020). *Education Index*. New York: Human Development Reports
- Indrasari, Meithiana (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kurniawan, Agung Widhi dan Zarah Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Lubis, Yusniar. Bambang Hermanto dan Emron Edison. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Bandung: Andi.
- Riduwan dan Sunarto. (2018). *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rohman, Abd. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Sugiyono. (2021). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers