PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTITUT AGAMA ISLAM SYARIFUDDIN WONOREJO LUMAJANG

Bambang Subahri
Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang
Email : bambang.subahri@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine the influence of emotional intelligence and burnout on the Employee performance of Institut Agama Islam Syarifuddin (Syarifuddin Islamic Institute), Wonorejo, Lumajang. The instrument used in this study is the Performance approach based on Sabine Sonnentag's theory (2010); the applied scale-based emotional intelligence is one that developed by Daniel Goleman (2003) and the employed scale of burnout is a scale formulated by Maslach and Jackson (1982). The result indicates the existence of effect of emotional intelligence and burnout on the employees' performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Burnout and Employee Performance

PENDAHULUAN

Tercapainya sebuah visi dan misi sebuah instansi perguruan tinggi tidak hanya terletak pada dosen dan mahasiswa, lebihdari itu dalam sudut pandang organisasi karyawan memiliki andil yang sangat signifikan dalam tercapainya tujuan organisasi dalam membangun sumberdaya manusia institusi perguruan tinggi.Dalam hal ini, karyawan kampus di lingkungan Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pengguna dengan mengoptimalkan kinerja para karyawan kampus.[1]

Kinerja merupakan hal yang penting bagi setiap individu, rendahnya kinerja yang dimiliki akan berdampak terhadap ketidakpuasan dari pencapaian suatu tujuan dan bahkan dianggap sebagai kegagalan dari individu itu sendiri.[2]Dalam beberapa pendapat lain, kinerja dibedakan kedalam dua konsep yaitukinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas merupakan kecakapan individu yang ditunjukan dalam

---

[1]Simner dalam Teisl, J. T., Mazzocco, M. M., & Myers, G. F. (2001).The Utility of Kindergarten Teacher Ratings for Predicting Low Academic Achievement in First Grade. *Journal of Leaming Disabilities*, 34, 286-293.

[2]Surapranata, S. (2016). *Tunjangan Guru akan diubah Berbasis Kinerja*. Jakarta: Kompas. Diunduh dari: http://print.kompas.com/baca/2015/09/26/Tunjangan-Guru-Akan-Diubah-Berbasis-Kinerja

kegiatan dan dikonstribusikan untuk organisasi dimana mereka bekerja. Sedangkan kinerja kontekstual tidak bekontribusi langsung secara teknis akan tetapi mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis dalam mengejar tujuannya.[3]

Kinerja tugas merupakan salah satu kecakapan individu yang ditunjukkan dalam kegiatan dan dikonstribusikan untuk organisasi dimana mereka bekerja.Kinerja tugas meliputi kontribusi seseorang terhadap kinerja organisasi, mengacu pada tindakan yang merupakan bagian dari sistem *reward formal* (yaitu, inti teknis), dan membahas persyaratan sebagaimana ditentukan dalam deskripsi pekerjaan.[4]Pada tingkat umum, kinerja tugasterdiri dari kegiatan yang mengubah bahan menjadi barang dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi/untuk memungkinkan fungsi efisien dari organisasi.[5] Dalam hal ini kinerja tugaslebih mengerucut pada pekerjaan karyawan yang bertujuan sebagai pemberi *output* yaitu pembelajaran pada peserta didik.

Kinerja tugas melibatkan pola perilaku yang secara langsung terlibat dalam memproduksi barang/jasa atau kegiatan yang memberikan dukungan langsung untuk proses teknis inti organisasi yang berupa pembelajaran di kelas maupun ekstrakurikuler yang diberikan karyawan pada siswa.[6]Dengan demikian, kinerja tugas meliputi pemenuhan persyaratan yang merupakan bagian dari kontrak antara pemberi kebijakan karyawan.Selain itu, kinerja tugas itu sendiri dapat digambarkan sebagai *multi-dimention*.

Campbell mengemukakan sebuah model hirarkis dari lima aspek kinerja yang mengacu pada kinerja tugas: 1) Kemampuan menjalankan tugas dalam pekerjaan tertentu, 2) Kemampuan tugas yang bukan dalam pekerjaan tertentu (semua *job description*), 3) Kemampuan komunikasi lisan dan tertulis, 4) Pengawasan, dalam kasus posisi kepemimpinan, 5) Manajemen/administrasi. Aspek-aspek tersebut

[3]Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance.* New Jerey: Prentice-Hall.23.

[4]Williams, K. D. and Karau, S. J. (1991). Social Loafing and Social Compensation: The Effects Of Expectations of Co-Worker Performance, *Journal of Personality and Social Psychology*. 61, 570-581.

[5]Motowidlo et al. dalam Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychal, A. (2010). *Jobperformance.* Los Angeles, California: Sage Handbook of Organizational behavior.455.

[6]Werner dalam Kahya, E. (2007). The Effects of Job Characteristics and Working Conditions on Job Performance. *International Journal of Industrial Erconomics*. 37, 515-523. Eskisehir, Turkey: Department of Industrial Engineering.

menjadi suatu tolok ukur untuk mengetahui seberapa baik kinerja yang dimiliki oleh karyawan, baik atau tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam kondisi.[7]

Dalam dunia kerja, kondisi yang dihadapi karyawan dapat berupa tuntutan dan beban pekerjaan sehingga perlu memiliki kecerdasan emosi dalam menghadapi pekerjaannya sehari-hari. Menurut Goleman kecerdasan emosi adalah kemampuan individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dalam diri sendiri serta dalam hubungan-hubungan dengan orang lain.[8]

Sementara itu, Ernest, Salovey & Mayer menyatakan bahwa kecerdasan emosi sangat mempengaruhi kinerja dan mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai suatu jenis kecerdasan sosial yang meliputi kemampuan memantau emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan antar emosi tersebut dan menggunakan emosi untuk membimbing pikiran dan perilaku individu.[9]Disamping itu, suatu kondisi yang dikenal dengan istilah "*burnout*"atau kelelahan menjadi salah satu pemicu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[10]

Dengan demikian, gejala-gejala fisik yang berupa kelelahan atau disebut juga *burnout* tersebut muncul dalam bentuk: perasaan frustasi, sikap yang apatis terhadap pekerjaan, merasa terbelenggu oleh tugas, sikap yang sinis terhadap siswa, dan tidak puas terhadap diri sendiri dan sering mangkir kerja dengan berbagai alasan.[11]

Maslach dan Jackson menemukan bahwa *burnout* merupakan suatu pengertian yang multi dimensional.*Burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri dari tiga

[7]Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychal, A. (2010). *JobPerformance.* Los Angeles, California: Sage Handbook of Organizational behavior.65.
[8]Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.178.
[9]Ernest H.O.J. R., humphrey, R.H., Jeffrey M. Pollack., Hawver, T.H., & Paul A.S. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior j. Organiz*. Behav. 32, 788–818. Lihat juga: Salovey, P., & Mayer, D. J. (1990). *Emotional intelligence*. Bay wood: Publishing Co. Inc.
[10]Friedman, I. A. (2000). Burnout: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56, 595–606.
[11]Lackritz, J. R. (2004). Exploring Burnout among University Faculty: Incidence, Performance, and Demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20(7), 713–729.

dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan *reduced personal accomplishment*.[12]

Dengan demikian, dukungan sosial dianggap memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, melengkapi kecerdasan emosi dan *burnout* dalam beberapa faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

METODE

Populasi

Berdasarkan data yang diperolah dari Yayasan Kyai Syarifuddin (tahun 2018) terdapat 250mulai dari sekolah Formal hingga Non-formal dalam cakupan Madrasah Diniyah, PADU, TK, MI, MTs, MA dan Institut Agama Islam (IAI Syarifuddin).

Sampel

Berdasarkan populasi di atas, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan pendekatan *non probability sampling* yaitu *convenience sampling* yang melibatkan penyeleksian terutama berdasarkan kesediaan dan kemauannya untuk merespon.[13]Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan angket kepada 30 sampel.

Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada beberapa institusi yang menjadi tempat penelitian. Adapun skala untuk menilai angket tersebut menggunakan empat respon skala model Likert yang dimulai dari sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skor bagi pernyataan *favorable* adalah: SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS =1. Sedangkan skor bagi pernyataan *unfavorable* adalah: SS = 1, S = 2, TS = 3, STS =4.

[12]Maslach, C., & Jackson, S. E. (1993). A Social Psychological Analysis. *Social Psychology of Health And Illness*, 227.

[13]Shaughnessy, J.J., Zechmeister, E.B., & Zechmeister, J.S. (2007). Research Methods in Psychology. In H. P. Setjipto & S. M. Soetjipto, *Metodologi Penelitian Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.70.

Tabel 3. 1. *Blue Print*Kinerja

No	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			Favo	*Unfavo*	
1	Kemahiran menjalankan tugas tertentu	Memiliki potensi yang tinggi	1, 11, 21		3
		Memiliki kemampuan khusus	2, 12	22	3
2	Kemahiran tugas yang bukan dalam pekerjaan tertentu	Mampu menggantikan tugas rekan kerja	3, 13, 23		3
		Mampu bekerja *team*	4, 14	24	3
3	Kemampuan komunikasi lisan dan tertulis	Cakap dalam menjalin hubungan komunikasi	5, 15, 25		3
		Mampu menuangkan ide-ide berupa tulisan	6, 16	26	3
4	Pengawasan, dalam kasus posisi kepemimpinan	Memiliki kemampuan analisis yang tinggi	7, 17, 27		3
		Mampu memimpin jalannya kegiatan	8, 18	28	3
5	Manajemen/administrasi	Cakap dalam mengatur waktu	9, 19, 29		3
		Cakap dalam membuat rencana kegiatan	10, 20	30	3
		Jumlah	**25**	**5**	**30**

Tabel 3. 2. *Blue Print* Kecerdasan Emosi

No	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			Favo	*Unfavo*	
1	Kesadaran diri	Memiliki alasan dalam bertindak	1, 11	21	3
		Mengetahui dampak atas apa yang dilakukan	2, 12, 22		3
2	Pengendalian diri	Dapat mengendalikan perasaan ketika stress	3, 13	23	3
		Mengendalikan diri dari sikap agresif	4, 14, 24		3
3	Memotivasi diri	Memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan	5, 15	25	3
		Puas dengan hasil pekerjaan	6, 16, 26		3
4	Emosi	Memelihara persahabatan dengan orang lain	7, 17	27	3
		Memikirkan perasaan orang lain dalam mengambil tindakan	8, 18, 28		3
5	Keterampilan sosial	Menghormati orang lain	9, 19	29	3
		Merasa nyaman berhubungan dengan orang lain	10, 20, 30		3
		Jumlah	**25**	**5**	**30**

Tabel 3. 3. *Blue PrintBurnout*

No	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			Favo	*Unfavo*	
1	Kelelahan Emosional	Cepat tersinggung	1, 7	13	3
		Merasa bosan	2, 8, 14		3
2	Depersonalisasi	Acuh terhadap pekerjaan	3, 9	15	3
		Menjauh dari lingkungan sosial	4, 10, 16		3
3	Rendahnya penghargaan diri	Rendah diri	5, 11	17	3
		Menganggap tugas yang dibebankan terlalu berlebihan	6, 12, 18		3
		Jumlah	**15**	**3**	**18**

PengujianValiditas Konstruk

Sebelum melakukan analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap validitas konstruk ketiga alat ukur yang digunakan, yaitu: 1) Skala kecerdasan emosi berdasarkan teori Daniel Goleman (2003); 2) Skala *burnout* berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1982); 3) Skala dukungan sosial berdasarkan teori Edward P. Sarafino (2002)dan *job performace* menggunakan skala Sabine Sonnentag (2010). Untuk menguji validitas konstruk dari instrumen-instrumen pengukuran tersebut, penulis menggunakan *confirmatory factor analysis* (*CFA*) dengan *software* Lisrel 8.70 (Joreskog dan Sorbom, 1994).

Metode Analisis Data

Adapun untuk menguji hipotesis nihil penelitian mengenai hubungan dan pengaruh dari *predictor variable* yang digunakan dalam penelitian ini terhadap *outcome variable*-nya, maka peneliti mengolah data yang didapat dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Di mana persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + e$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

Y = Kinerja Tugas

a = konstan intersepsi

b = koefisien regresi

e = standar error atau residual

X_1 = Kecerdasan emosi: Kesadaran diri

X_2 = Kecerdasan emosi: Pengendalian diri

X_3 = Kecerdasan emosi: Memotivasi diri sendiri

X_4 = Kecerdasan emosi: Empati

X_5 = Kecerdasan emosi: Keterampilan sosial

X_6 = *Burnout*: Kelelahan emosional

X_7 = *Burnout*: Depersonalisasi

X_8 = *Burnout*: Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri

Melalui analisis tersebut diperoleh nilai *R*, yang merupakan korelasi antara *predictor variable* dengan *outcome variable*. Kemudian besarnya kemungkinan disebabkan oleh faktor-faktor yang telah disebutkan tadi yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi berganda atau R^2. FungsiR^2ini digunakan untuk melihat proporsi varians dari kinerja karyawan yang dipengaruhi *predictor variable* yang ada. Untuk itu mendapatkan nilai R^2 digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSreg}{SSy}$$

Uji R^2 diuji untuk membuktikan apakah penambahan *varians* dari independen variabel satu per satu signifikan atau tidak penambahannya. Berikutnya, untuk membuktikan apakah regresi Y dan X signifikan atau tidak, maka dapat diuji dengan menggunakan uji F. Untuk membuktikan hal tersebut digunakanlah rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Adapun pembilang disini adalah R^2 itu sendiri dengan df-nya (dilambangkan k), yaitu sejumlah *independent variable* yang dianalisis, sedangkan penyebutnya ($1 - R^2$) dibagi dengan df-nya N – k – 1 dimana N adalah jumlah sampel. Dari hasil uji F yang dilakukan nantinya, dapat dilihat apakah *predictor variable* yang diujikan tersebut memiliki pengaruh terhadap *outcome variable*-nya. Adapun seluruh perhitungan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0 *for windows*.

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Selanjutnya untuk menjelaskan gambaran umum tentang statistik deskriptif dari variabel-variabel dalam penelitian ini, indeks yang menjadi patokan adalah mean, median, standar deviasi (SD), nilai maksimal dan minimal dari masing-masing variabel. Nilai tersebut disajikan dalam tabel 4.3:

Tabel 4.3 Analisis deskriptif

Variabel	[redacted]

Tabel 4.3 memberikan informasi tentang jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu 30 orang.Nilai minimum kinerja adalah 28.58 adapun nilai maksimum sebesar 70.27.Nilai minimum kesadaran diri sebesar 28.22 adapun nilai maksimum sebesar 65.58.Nilai minimum pengendalian diri sebesar 25.22 dan nilai maksimum pengendalian diri sebesar 65.98.Nilai minimum motivasi diri sebesar 27.86 dan nilai maksimum motivasi diri sebesar 61.75.Nilai minimum empati sebesar 26.52 dan nilai maksimum empati sebesar 61.54.Nilai minimum hubungan sosial sebesar 31.97 dan nilai maksimum hubungan sosial adalah sebesar 65.04.Nilai minimum kelelahan dalam bertugas 36.57 dan nilai maksimum kelelahan dalam bertugas sebesar 79.46.Nilai minimum depersonalisasi sebesar 36.85 dan nilai maksimum depersonalisasi sebesar 78.57.Nilai minimum rendahnya penghargaan sebesar 38.04 dan nilai maksimum rendahnya penghargaan sebesar 81.30.

a. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu *continuum* berdasarkan atribut yang diukur. Dalam penelitian ini, kategorisasi dibagi kedalam duan interpretasi yaitu tinggi dan rendah, tanpa menggunakan kategori sedang. Hal ini dilakukan untuk menghindari kelompok subyek yang berada dalam kategori sedang menjadi bias, antara rentang tinggi dan rendah, sehingga mayoritas subyek penelitian cenderung akan berada dalam kategori sedang.

Tabel 4.4 Pedoman interpretasi skor

Kategori	Rumus
Tinggi	X>M
Sedang	M – SD ≤ X ≤ M + SD
Rendah	X<M

Setelah kategori ditentukan, maka akan diperoleh nilai persentasi kategori untuk kinerja , kecerdasan emosi dan*burnout* karyawan IAI Syarifuddin.

Tabel 4.5 Kategorisasi Skor Variabel

	N=203		
Variabel	Rendah (%)	Sedang (%)	Tinggi (%)
Kinerja tugas	29 (14,3)	134 (66)	40 (19,7)
Kesadaran diri	27 (11,3)	132 (65)	44 (21,7)
Pengendalian diri	7 (3,4)	152 (74,9)	44 (21,7)
Motivasi diri	15 (7,4)	126 (62,1)	62 (30,6)
Empati	37 (18,2)	122 (60,1)	44 (21,7)
Sosial	13 (6,4)	139 (68,5)	51 (25,1)
Kelelahan	56 (27,6)	121 (59,6)	26 (12,8)
Depersonalisasi	28 (13,8)	149 (74,4)	26 (12,8)
Rendahnya Penghargaan	36 (17,7)	142 (70)	25 (12,3)

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh informasi bahwa sebanyak 19,7% karyawan memiliki kinerja tugas yang tinggi. Sebanyak 21,7% karyawan memiliki kesadaran

diri yang tinggi. Sebanyak 21,7 % karyawan memiliki pengendalian diri yang tinggi. Sebanyak 30,6% karyawan mempunya motivasi diri yang tinggi. Sebanyak 21,7% karyawan memiliki rasa empati yang tinggi. Sebanyak 25,1% karyawan memiliki hubungan sosial yang tinggi. Sebanyak 27,6% karyawan memiliki rasa kelelahan yang tinggi dalam melakukan tugas instansi. Sebanyak 13,8% karyawan memiliki depersonalisasi yang rendah. Sebanyak 14,3% karyawan merasa kurang mendapat penghargaan dari pihak instansi.

b. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Tahap selanjutnya, peneliti melakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh masing-masing *Independent Variable* terhadap *Dependent Variable*.Analisis dilakukan dengan teknik *multiple regression*.Data yang dianalisis ialah faktor skor atau *true skor* yang diperoleh dari hasil analisis faktor.Hal ini dilakukan untuk menghindari dampak negatif dari kesalahan pengukuran.Pada tahapan ini peneliti menguji hipotesis dengan teknik analisis berganda dengan menggunakan software SPSS 17.0. Dalam regresi ada tiga hal yang dibuat, yaitu melihat besaran R square untuk mengetahui berapa persen (%) varians *Dependent Variable* yang dijelaskan oleh *Independent Variable*. Kedua, apakah secara keseluruhan *Independent Variable* berpengaruh secara signifikan terhadap *Dependent Variable*.kemudian, yang terakhir melihat signifikan atau tidaknya koefisien regresi dari *Independent Variable*.

Koefisien regresi tiap variabel independen.Adapun untuk melihat signifikan atau tidaknya koefisien *regresi* yang dihasilkan kita cukup melihat nilai signifikan, jika $p < 0.05$, maka koefisien regresi yang dihasilkan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja tugas karyawan dan sebaliknya.

Tabel 4.8 Koefisien Regresi

[redacted]

a. Dependent Variable: Kinerja tugas

Berdasarkan*koefisien* regresi pada Tabel 4.8 dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

KT = 24,609 +0,175 kesadaran +0,325 pengenalian -0,050 motivasi +0,216 empati +0,162 ketrampilan sosial -0,091 kelelahan -0,188 depersonalisasi -0,002 kurangnya penghargaan +0,179

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab 4, kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah "terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kecerdasan emosi (kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, hubungan sosial) dan*burnout* (kelelahan, depersonalisasi, rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri)". hal ini juga berarti bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan dari keseluruhan *independent variable* (IV) terhadap *dependent variable* (DV) adalah sebesar 62,1% sedangkan 37,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Angka 62% dari 100% adalah angka yang signifikan, dimana sudah layaknya karyawan yang bersangkutan

dan para pelaku kebijakan, mengalokasikan perhatian yang cukup atas variabel kecerdasan emosionaldan *burnout* bila menginginkan kinerja karyawan yang maksimal.

REFERENSI

As'ad, M. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 1991

Brenner, J. L., et al. Difference Equations in Forecasting Formulas. *Management Science*, 14, 141-159, 1985

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance.* New Jerey: Prentice-Hall, 1993

Byars, L. L., & Rue, L.W. *Supervison, Key Link to Productivity*. New York: Irwin, 1985

Bar-On, R. *Bar-OnEmotional Quotient Inventory Technical Manual*. Toronto: Multi-Health Systems, 1997

Caputo, S. J. *Stress and Burnout in Library Service*. Canada: Oryx Press, 1991

Cervera, M.G., & Cantabrana, J.L.L. Professional Development in Teacher Digital Competence and Improving School Quality From the Teachers' Perspective: a Case Study. *New Approaches in Educational Research*. Vol. 4. No. 2. July 2015 pp. 115-122 ISSN: 2254-7399 DOI: 10.7821/naer.2015.7.123.

Chaplin, J. P. *Kamus Umum Lengkap Psikologi.* Jakarta: Rajawali Press, 2006

Ciarrochi, J., Forgas, P. J., & Mayer, D. J. *Emotional Intelligence in Everyday life*. New York: Psychology Press, 2001

Cooper Cary & Straw Alison. *Stres Management yang Sukses.* Jakarta: Kesain Blanc, 1995

Dee, T., & Wyckoff, J. Incentives, Selection, and Teacher Performance: Evidence from Impact. *National Bureau of Economic Research*. 1050 Massachusetts Avenue. Cambridge, MA 02138, 2016

Dworkin, A. G., Saha, L. J., & Hill, A. N. Teacher Burnout and Perception of a Democratic School Environment. *International Education Journal*. 4, (3), 108-120, 2003

Emmerling, R. J. & Goleman, D. Emotional Intelligence: Issues and Common Misunderstanding. *The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organization*, 2003

Ernest H.O.J. R., humphrey, R.H., Jeffrey M. Pollack., Hawver, T.H., & Paul A.S. (2011). The Relation between Emotional Intelligence and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior j. Organiz*. Behav. 32, 788–818.

Friedman, I. A. Burnout: Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56, 595–606, 2000

Goleman, D. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2015

Hersey, P., Blanchard., & Johnson, D. *Management of Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall, 2012

Ilyas, Y. *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian.* Jakarta: FKM UI. IQ. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1999

Kahya, E. The Effects of Job Characteristics and Working Conditions on Job Performance. *International Journal of Industrial Erconomics*. 37, 515-523. Eskisehir, Turkey: Department of Industrial Engineering, 2007

Lackritz, J. R. Exploring Burnout among University Faculty: Incidence, Performance, and Demographic Issues. *Teaching and Teacher Education*, 20(7), 713–729, 2004

Mangkunegara, A. P. *Evaluasi Kinerja SDM*.Bandung: PT Refika Aditama, 2006

Marks, H.M. & Printy, S.M. (2003). Principal leadership and school performance: an integration of transformational and instructional leadership. *Educational Administration Quarterly*, 39 (3), 370-397.

Maslach, C. "Understanding burnout: definitional issues in analyzing a complex phenomenon." In job stress and burnout: Research, Theory and Intervention Perspective edited by W. Paine. Beverly Hilss, CA: *Sage Publisher*, 29-40, 1993

Maslach, C., & Jackson, S. E. A Social Psychological Analysis. *Social Psychology of Health And Illness*, 227, 1993

Mukti R. N. Hubungan Psychological Capital dengan Task Performance pada Sales Person Mobil. *Skripsi*: Fakultas Psikologi Unair Surabaya, 2009

Muralidharan, K., & Sundararaman, V. Teacher Performance Pay: Experimental Evidence From India. *National Bureau of Economic Research*. 1050 Massachusetts Avenue. Cambridge, MA 02138, 2009

Partanto, P. A., & Barry, M. D. *Kamus Ilmiah Popular*: Kamus Umum Bahasa Indonesia. Arkola: Surabaya, 1994

Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 5 (1), 77-87, 2007

Salo, K. Teacher Stress as a Longitudinal Process. *Thesis*, Department of Psychology University of Jyvaskyla. ISBN: 951-39-1353-8, 2002.

Salovey, P., & Mayer, D. J. *Emotional Intelligence*. Bay wood: Publishing Co. Inc, 1990

Sarafino, P. E.*Health Psychology*: New York: John Wiley & Sons, Inc, 2002

Schaufeli, W., & Esther, E. G. Introduction to Special Issue on Burnout and Health. *Journal of Psychology and Health*, 16, 501-510, 2001.

Sinambela, L. P. *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta, 2012

Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychal, A. *JobPerformance.* Los Angeles, California: Sage Handbook of Organizational behavior, 2010

Shaughnessy, J.J., Zechmeister, E.B., & Zechmeister, J.S. Research Methods in Psychology. In H. P. Setjipto & S. M. Soetjipto, *Metodologi Penelitian Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Belajar2007

Usman, S. *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2004

Van, S. J. R. "Relationship of Task Performance and Contextual Performance with Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment", *Human Resource Management Review*, 10 (1), 79-95, 2000

Williams, K. D. and Karau, S. J. Social Loafing and Social Compensation: the Effects of Expectations of Co-Worker Performance, *Journal of Personality and Social Psychology*. 61, 570-581, 1991.