

## PENGARUH BURNOUT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA DOSEN PASCASARJANA UIN ALAUDDIN MAKASSAR

**Delfina Gemely<sup>1</sup>**

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

**ABSTRACT:** *The objectives of the study were to determine: 1. The influence of burnout on the Postgraduate lecturers' performance of UIN Alauddin Makassar, 2. The influence of self-efficacy on the Postgraduate lecturers' performance of UIN Alauddin Makassar, 3. The influence of burnout and self-efficacy on the Postgraduate lecturers' performance of UIN Alauddin Makassar.*

*The study was the quantitative research with ex-post facto method, conducted at the Postgraduate of UIN Alauddin Makassar. The total number of population of lecturers at the Postgraduate of UIN Alauddin Makassar was 72 lecturers. Accidental sampling technique was employed in taking the samples of 30 lecturers. The instrument used to collect the data was a questionnaire, which then analyzed using descriptive and inferential statistical techniques (simple and multiple linear regressions).*

*The results of the study through simple and multiple regression analysis revealed that there was a positive and significant influence of burnout on the lecturers' performance with the  $t$  count  $>$   $t$  table ( $2.315 > 2.056$ ) and a significance of  $0.028 < 0.05$ , so  $H_1$  was accepted. The coefficient of determination was observed at the value of  $R$  Square = 0.161 meaning that 16% of performance was explained by burnout and 84% of performance was influenced by other factors. There was no positive and significant influence of self-efficacy on performance with the value of  $t$  count  $<$   $t$  table ( $1.574 < 2.056$ ) and the significance of  $0.127 > 0.05$ , so  $H_1$  was rejected. The coefficient of determination was identified at the value of  $R$  Square = 0.081 meaning that 8% of the variability of the performance variable was explained by self-efficacy and 92% of the performance was influenced by other factors. For the third variable, there was a positive and significant influence of burnout and self-efficacy collaboratively on the lecturers' performance with the value of  $F$  count  $>$   $F$  table ( $3.758 > 3.35$ ) and a significance of  $0.036 < 0.05$ , so  $H_1$  was accepted. The coefficient of determination was seen at the value of  $R$  Square = 0.218 meaning that 21.8% of the variability of the performance variable was explained by burnout and self-efficacy while 78.2% of the performance was influenced by other variables not included in this study.*

*The implications of the study indicated that the existence of successful adaptation to stressful demands will prevent the appearance of burnout in working. The success of this adaptation exemplified the existence of self-efficacy that was the belief possessed to be able to achieve the objectives as expected.*

**Keywords:** *Burnout, Self-Efficacy, Performance*

### I. PENDAHULUAN

### A. *Latar Belakang*

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan dioptimalkan pengembangannya oleh organisasi (tidak terkecuali organisasi pendidikan) dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang penting. Selengkap dan secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam organisasi, jika tanpa manusia yang mengoperasikan akan sia-sia teknologi tersebut.

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja SDM yang menjadi anggotanya, dosen merupakan salah satu bagian dari SDM yang ada. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni<sup>1</sup> melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen berperan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, makmur, adil, dan beradab yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dosen memiliki beban kerja. Beban Kerja Dosen (BKD) merupakan sejumlah tugas yang wajib dilaksanakan oleh seorang dosen sebagai tugas institusional dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya dalam pendidikan pada konteks Tridharma Perguruan Tinggi. Dosen melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Kemudian profesor adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai tugas khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat (Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2010).

Keberhasilan suatu pendidikan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pengguna baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas lulusan, sebagai calon tenaga kerja maupun hasil-hasil penelitiannya, diantaranya dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau kinerja pengajarnya (B, Soehandro, 1997).<sup>2</sup> Penyebab rendahnya mutu pendidikan dipengaruhi oleh pengajar (50%), kurikulum (20%), sarana dan prasarana (20%) dan peserta didik (10%) (N Marlina, 1997).<sup>3</sup> Kinerja dosen merupakan faktor yang penting dalam menentukan kualitas pembelajaran. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2009). Namun sebenarnya kinerja bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja dosen merupakan unjuk kerja

---

<sup>1</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 2.

<sup>2</sup>B Soehandro, *Kebijakan Pemerintah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi di Indonesia* (Edisi I; Jakarta: Buletin Pendidikan Tinggi, 1997), h. 9.

<sup>3</sup>N Marlina, *Pelaksanaan Akreditasi Perlu Ditetapkan* (Edisi 25; Jakarta: Majalah Triwulan Bina Diknakes, Puskdiknakes, 1997), h. 21.

yang ditunjukkan oleh dosen, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia dengan menginspirasi dan memberikan pencerahan kepada para mahasiswa, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan yang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Dengan melihat beban kerja dosen dan kemampuan dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi ini merupakan bukti adanya keyakinan dan dorongan yang membuat dosen mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini menggambarkan adanya *self efficacy*.

*Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang berpengaruh terhadap kehidupan manusia sehari-hari. *Self efficacy* yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti memperkirakan berbagai kejadian yang akan dihadapi (Bandura, 1977). *Self efficacy* dalam teori kognitif sosial merujuk pada keyakinan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menyelesaikan tugas tertentu.

*Self efficacy* merupakan kunci sumber tindakan manusia (*human agency*), apa yang orang pikirkan, percaya, dan rasakan memengaruhi bagaimana mereka bertindak (Bandura, 1986), *self-efficacy* menentukan seberapa banyak upaya yang dilakukan, seberapa lama individu tekun dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, seberapa kuat ketahanan individu menghadapi rintangan diri atas bantuan diri sendiri, seberapa banyak tekanan dan kegundahan pengalaman mereka dalam meniru (*copying*) tuntunan lingkungan, dan seberapa tinggi tingkat pemenuhan yang mereka wujudkan (Bandura, 1997). Maka dosen yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian hasil tertentu. Tetapi apabila dosen memiliki *self efficacy* rendah maka ia akan mudah menghindari tugas dan menyerah dengan mudah ketika masalah muncul.

Bandura mempraktikkan konstruk *self efficacy* dalam bidang kesehatan. *Self Efficacy* terkait dengan aspek fisiologis kesehatan: individu yang memiliki *self efficacy* yang sangat rendah cenderung mengalami kelelahan (Hanneke, 2006) atau stress. Kelelahan diidentifikasi sebagai salah satu masalah kesehatan kerja di Negara berkembang dan merupakan ancaman serius bagi kualitas hidup manusia bila kelelahan tersebut menjadi kronis dan berlebihan (Sprigg, 2007). Pekerjaan di sektor pendidikan lebih banyak menimbulkan stress dan kelelahan kerja. Karena pendidik harus memberikan pelayanan yang sama kepada setiap peserta didiknya. Pendidik yang mengalami kelelahan kerja, sering kali ditandai dengan tidak masuk atau telambat masuk kerja. Mereka menjadi kurang idealis dan kaku, kinerja memburuk dan berfantasi, bahkan berencana meninggalkan pekerjaannya (Power, 2006). Survey di Perancis

menyingkapkan bahwa 61% pendidik merasa kesal terhadap lingkungan yang penuh stres di tempat kerja (Buletin Mingguan Elsa, 2002). Ternyata, fenomena yang sama juga terdapat di Indonesia, hasil penelitian terhadap pendidik di Indonesia menunjukkan bahwa 30.27 % mengalami stress kerja yang serius (tinggi dan sangat tinggi), 48.11 % mengalami stres kerja sedang dan 21.62 % pendidik mengalami stres yang kurang serius (Arismunandar, 1997). Selain itu hasil studi pendahulu dengan melakukan *focus group discussion* pada tanggal 27 April 2011 yang berlangsung kurang lebih 2 jam terhadap 10 orang dosen yang berasal dari perguruan tinggi negeri dan swasta mendapatkan informasi bahwa seluruh peserta mengalami kelelahan kerja, baik fisik maupun psikologis (Kusnanto, Setyawati, & Otsuka, 2013). Ini adalah dampak dari stress yang secara psikologis kerja berkembang ke arah negative yang disebut dengan *burnout*.

Maslach mengemukakan bahwa *burnout* dialami oleh pekerja dengan pendidikan tinggi dibandingkan mereka yang berpendidikan rendah. Hal ini karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka ia memiliki pekerjaan yang lebih besar tanggung jawabnya dan semakin tinggi stres yang dialami (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). *Burnout* dialami oleh seseorang yang bekerja menghadapi tuntutan dari klien/pelanggan (situasi di dalam menghadapi klien ini menggambarkan keadaan yang menuntut secara emosional/*emotionally demanding*), tingkat keberhasilan dari pekerjaan rendah, dan kurangnya penghargaan yang memadai terhadap kinerjanya. Pada akhirnya dalam jangka panjang seseorang akan mengalami kelelahan, karena ia berusaha memberikan sesuatu secara maksimal, namun memperoleh apresiasi yang minimal (Dewi, 2017, Rahman, 2007).

Umumnya *burnout* terjadi pada individu di tempat kerja. Karena terkejut ketika terjadi ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Dimensi *burnout* adalah kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi dan rendahnya pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*) (Maslach & Jackson, 1981). Ulfiani dari hasil penelitiannya menyimpulkan dimensi *burnout* menjadi dua yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan rendahnya pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Setelah diperoleh hasil konfigurasi nilai yang negatif pada dimensi depersonalisasi (memperlakukan individu-individu lain seperti barang) sehingga hanya ada dua dimensi *burnout* yang berlaku di Indonesia (Rahman, 2014). Di Indonesia khususnya masyarakat Sulawesi Selatan masih memegang teguh ajaran agama yang seterusnya menjadi budaya dalam masyarakat sehingga mereka tidak mengalami depersonalisasi.

Setelah melakukan observasi dan wawancara dengan dosen dan mahasiswa, peneliti menemukan adanya dosen yang tidak taat kurikulum/silabi, mengisi 2x absen dalam 1x pertemuan, dan adanya perkuliahan yang dilaksanakan di luar kampus UIN Alauddin Makassar. Selain itu adanya dosen yang beranggapan bahwa ia berusaha memberikan kinerja secara maksimal, namun memperoleh apresiasi yang minimal. Sedangkan hadirnya *burnout* ini ditandai dengan keadaan tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas

maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui *burnout*, *self efficacy* dan kinerja dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.

Adapun yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *burnout* dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Pokok masalah tersebut selanjutnya dijabarkan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian, yakni: (1) Apakah ada pengaruh *burnout* terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar? (2) Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar? (3) Apakah ada pengaruh *burnout* dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar?

### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.
2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.
3. Pengaruh *burnout* dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **A. Burnout**

Istilah *burnout* pertama kali digunakan oleh Herbert Freudenberger pada pertengahan 1970-an (Felton, 1998). Sindrom *burnout* dikaitkan dengan stres kronis setiap hari dan telah digambarkan sebagai ketidakmampuan untuk mengatasi stres emosional saat bekerja. *Burnout* merupakan sindrom dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya pencapaian personal yang terjadi akibat jangka panjang dari stres dan emosi yang akut individu yang pekerjaannya berhubungan secara intensif dengan orang lain. Sedangkan menurut Hanneke, *burnout* adalah fenomena yang umum terjadi pada berbagai tipe pekerjaan, dan setiap jenis pekerjaan mempunyai karakteristik kelelahan kerja tersendiri yang berbeda dimensinya. *Burnout* merupakan sejenis stres yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap orang lain (Hanneke W. , 2006), seperti perawat kesehatan, transportasi, kepolisian, dan pendidikan.

Terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi *burnout* yakni faktor situasional dan faktor individu (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Faktor situasional meliputi jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Sedangkan faktor individu meliputi karakteristik demografis, sikap terhadap pekerjaan dan karakteristik kepribadian. Faktor situasional dan faktor individu ini dapat menyebabkan terjadinya stres. Stres yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi akan membuat individu mengalami *burnout*.

*Burnout* bukan merupakan sebuah penyakit melainkan hasil dari sebuah reaksi sebagai akibat dari harapan dan tujuan yang tidak realistis dengan perubahan (situasi) yang ada.

Menurut Casserley dan Megginson, *burnout* adalah situasi individu yang berhenti bekerja, tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan yang ada, merasa tidak berdaya dan menyerah (Casserley & Megginson, 2009). Hal ini terjadi ketika individu dihadapkan pada situasi yang sulit untuk menolak beban kerja yang diberikan, tingginya komitmen dan tanggung jawab yang mereka miliki, dalam keadaan tegang dan telah lama dihadapi, mencoba melakukan banyak pekerjaan yang tidak dapat dicapai, tidak mendapat dukungan emosional, sosial atau bantuan untuk waktu yang lama. Individu yang mengalami *burnout*, sering tidak masuk atau terlambat masuk kerja. Mereka menjadi kurang idealis dan kaku, kinerja memburuk dan mungkin berfantasi, bahkan berencana meninggalkan pekerjaan tersebut. Kelelahan psikologis dapat menurunkan daya ingat (Power, 2006). Sindrom *burnout* dapat terjadi akibat individu yang memberikan terlalu banyak waktunya tanpa cukup waktu untuk pulih secara fisik dan emosional.

Menurut Maslach, dimensi *burnout* terbagi menjadi tiga, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendah pencapaian pribadi (Maslach & Jackson, The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 1981), yakni (1) Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*): kelelahan emosional terjadi karena seseorang merasa terkuras secara emosional yang disebabkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan. Adanya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga membuat individu merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis. (2) Depersonalisasi (*depersonalization*): depersonalisasi merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan emosional. Pada depersonalisasi terdapat *coping*, yaitu proses untuk mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengatasi kelelahan emosionalnya. Perilaku tersebut merupakan upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain sebagai objek. Sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan penerima layanan, menjauhnya seseorang dari lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya, kehilangan idealisme, mengurangi kontak dengan orang lain, berhubungan seperlunya saja, berpendapat negative dan bersikap sinis terhadap orang lain merupakan gambaran dari depersonalisasi. Secara konkret seseorang yang sedang mengalami depersonalisasi cenderung meremehkan, memperolok, tidak peduli dengan orang lain yang dilayani dan bersikap kasar. (3) Rendah pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*): rendah pencapaian pribadi ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupan, serta merasa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat. Hal ini mengacu pada penilaian yang rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan. Maslach

menyatakan *reduced personal accomplishment* disebabkan oleh perasaan bersalah telah melakukan klien secara negatif.

### **B. Self Efficacy**

Menurut Bandura *self-efficacy* merupakan penilaian seseorang atas kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu (Bandura, 1997). *Self efficacy* memengaruhi cara atas pilihan tindakan seseorang, seberapa banyak upaya yang mereka lakukan, seberapa lama mereka akan tekun dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, seberapa kuat ketahanan mereka menghadapi masalah, dan seberapa tinggi tingkat pemenuhan rencana yang mereka wujudkan.

Menurut Ormrod, *self efficacy* adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu (Ormrod, 2008). Orang lebih mungkin terlibat dalam perilaku tertentu ketika mereka yakin bahwa mereka akan mampu menjalankan perilaku tersebut dengan sukses yaitu, ketika mereka memiliki *self efficacy* yang tinggi. *Self efficacy* lebih spesifik pada tugas atau situasi dan hanya melibatkan penilaian seseorang (bukan perasaan).

*Self-efficacy* mempengaruhi pilihan individu dalam melaksanakan tindakan dan untuk berhasil meraih tujuan yang ingin dicapai. Seseorang cenderung berkonsentrasi dalam tugas-tugas yang mereka rasakan mampu dan percaya dapat menyelesaikannya serta menghindari tugas-tugas yang tidak dapat mereka kerjakan. *Self efficacy* membantu menentukan sejauh mana usaha yang akan dikerahkan seseorang dalam melakukan suatu aktivitas, seberapa lama akan gigih ketika menghadapi rintangan, dan seberapa ulet akan menghadapi situasi. *Self efficacy* juga mempengaruhi sejumlah stress dan pengalaman kecemasan individu ketika mereka menyibukkan diri dalam suatu aktifitas. Dibandingkan dengan seseorang yang ragu akan kemampuannya, seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berpartisipasi lebih jauh, bekerja lebih keras, bertahan lebih lama ketika menemukan kesulitan dan akan mencapai level prestasi yang lebih tinggi. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan menghindari tugas dan akan menyerah dengan mudah ketika terjadi masalah. Mereka menganggap kegagalan sebagai kurangnya kemampuan yang ia miliki.

Bandura (1977) menjelaskan bahwa *self efficacy* dapat diukur dengan menggunakan tiga dimensi yaitu (1) Tingkat (*level*), mencerminkan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas pada tingkat kesulitan yang berbeda-beda, individu dengan *self efficacy* tinggi biasanya memiliki tingkat keyakinan untuk menyelesaikan tugas tidak hanya tugas yang sederhana, tetapi juga tugas yang rumit sekalipun. (2) Keluasan (*generality*), mencerminkan tingkat keyakinan individu terhadap penguasaan pekerjaan pada bidang tertentu. Individu dengan tingkat *self efficacy* tinggi akan memiliki tingkat keyakinan bahwa dia akan menguasai berbagai bidang pekerjaan sekaligus menyelesaikan tugas. (3) Kekuatan (*strength*), merupakan kuatnya keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimilikinya. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan

keuletan dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan berusaha maksimal dan bertahan dalam usahanya meskipun mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman kegagalan akan melemahkan keyakinan individu. Sedangkan, individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam berusaha untuk menyelesaikan kesulitan yang dihadapi.

### **C. Kinerja**

Menurut Priansa, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job recruitment*). Kinerja atau *performance* disebut juga dengan unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja, atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas kemudian dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Priansa, 2014). Sedangkan kinerja dosen adalah merancang, mengajar dan mengevaluasi dalam proses pembelajaran (Peraturan Pemerintah RI, 1999).

Menurut Rahmawati (Muin, 2014) dimensi kinerja dosen adalah membuat perencanaan mengajar, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi kegiatan pembelajaran, melaksanakan program remedial/perbaikan pengajaran

## **III. METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini adalah studi potong lintang (*cross sectional method*), peneliti melakukan observasi dan pengukuran variabel pada satu saat tertentu saja. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode *ex-post facto*. Lokasi Penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini akan dilaksanakan di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Populasi penelitian ini adalah dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Jumlah populasi dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar adalah 72. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik nonprobabilitas *convenience sampling* atau *accidental sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang dosen.

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner. Dosen Pascasarjana UIN Alauddin diminta untuk mengisi kuesioner *burnout* yang dikembangkan oleh Ulfiani Rahman terdiri dari 14 item pernyataan, *self efficacy* terdiri dari 10 item pernyataan dan kinerja terdiri dari 19 item pernyataan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial (regresi linier dan regresi berganda).

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Deskripsi Data

Deskripsi data meliputi data variabel *burnout* (X1), *self efficacy* (Y2) dan kinerja (Y).

##### B. Burnout

Diperoleh kualifikasi dan interval nilai kategori dan selanjutnya dapat dipersentase sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi dan Persentasi *Burnout*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10-19 Sangat Rendah	3	10,0	10,0	10,0
20-29 Rendah	8	26,7	26,7	36,7
30-39 Sedang	5	16,7	16,7	53,3
40-49 Tinggi	11	36,7	36,7	90,0
50-59 Sangat Tinggi	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas tergambar bahwa dari 30 responden terdapat 3 responden (10%) memiliki tingkat *burnout* yang sangat rendah, 8 responden (26.7%) memiliki tingkat *burnout* yang rendah, 5 responden (16.7%) memiliki tingkat *burnout* yang sedang, 11 responden (36.7%) memiliki tingkat *burnout* yang tinggi, 3 responden (10%) memiliki tingkat *burnout* sangat tinggi. Berdasarkan nilai mean sebesar 36.00 maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang.

##### C. Self Efficacy

Diperoleh kualifikasi dan interval nilai kategori dan selanjutnya dapat dipersentase sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Persentasi *Self Efficacy*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-23 Sangat Rendah	1	3,3	3,3	3,3
24-27 Rendah	2	6,7	6,7	10,0
28-31 Sedang	9	30,0	30,0	40,0
32-35 Tinggi	14	46,7	46,7	86,7
36-39 Sangat Tinggi	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas tergambar bahwa dari 30 responden terdapat 1 responden (3.3%) memiliki tingkat *self efficacy* yang sangat rendah, 2 responden (6.7%) memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah, 9 responden (30%) memiliki tingkat *self efficacy* yang sedang, 14 responden (46.7%) memiliki tingkat *self efficacy* tinggi, 4 responden (13.3%) memiliki tingkat *self efficacy* sangat tinggi. Berdasarkan nilai mean sebesar 31.93 maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang.

#### D. Kinerja

Diperoleh kualifikasi dan interval nilai kategori dan selanjutnya dapat dipersentase sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi dan Persentasi Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 52-56 Sangat Kurang	4	13,3	13,3	13,3
62-66 Sedang	13	43,3	43,3	56,7
67-71 Baik	9	30,0	30,0	86,7
72-76 Sangat Baik	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas tergambar bahwa dari 30 responden terdapat 4 responden (13.3%) memiliki tingkat kinerja yang sangat kurang, 13 responden (43.3%) memiliki tingkat kinerja yang sedang, 9 responden (30.0%) memiliki tingkat kinerja yang baik, 4 responden (13.3%) memiliki tingkat kinerja sangat baik. Berdasarkan nilai mean sebesar 65.70 maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang.

## E. Data Inferensial

### 1. Burnout

Tabel 4. Tabel ANOVA *Burnout*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	158,113	1	158,113	5,359	,028 <sup>b</sup>
Residual	826,187	28	29,507		
Total	984,3	29			

Pada tabel Anova diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 5.359 dengan nilai signifikan  $0.028 < 0.05$ . Sementara untuk melihat hasil uji signifikansi persamaan regresi dapat dilihat pada  $F_{hitung} = 5.359$  dan  $p \text{ value} = 0.028 < 0.05$  atau hal ini berarti  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh linier variabel *burnout* terhadap kinerja dosen.

### 2. Self Efficacy

Tabel 5. ANOVA *Self Efficacy*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79,973	1	79,973	2,476	,127 <sup>b</sup>
Residual	904,327	28	32,297		
Total	984,3	29			

Pada tabel Anova diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 2.476 dengan nilai signifikan  $0.127 > 0.05$ . Sementara untuk melihat hasil uji signifikansi persamaan regresi dapat dilihat pada  $F_{hitung} = 2.476$  dan  $p \text{ value} = 0.127 > 0.05$  atau hal ini berarti  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh linier variabel *self efficacy* terhadap kinerja dosen.

### 3. Kinerja

Tabel 6. ANOVA Kinerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	214,317	2	107,159	3,758	,036 <sup>b</sup>
Residual	769,983	27	28,518		
Total	984,3	29			

Pada tabel Anova diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 3.758 dengan nilai signifikan  $0.036 < 0.05$ . Sementara untuk melihat hasil uji signifikansi persamaan regresi dapat dilihat pada

$F_{hitung} = 3.758$  dan  $p \text{ value} = 0.36 < 0.05$  atau hal ini berarti  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh linier variabel *burnout* dan *self efficacy* terhadap kinerja dosen.

## **F. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Burnout terhadap Kinerja dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar**

Hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *burnout* terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hipotesis diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moch Satriyo yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung *burnout* terhadap kinerja dosen yang ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar -0,556 (Satriyo, 2014). Selain itu Abiodun dan Gbadebo juga menemukan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja, *burnout* berkontribusi sebesar 18% terhadap kinerja. Keambiguitasan peran kerja yang ditanggung disertai dengan meningkatnya beban kerja mendorong terjadinya *burnout* (Abiodun & Gbadebo, 2001). Ini berarti bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh dosen maka akan menyebabkan semakin menurunnya kinerja. Demikian sebaliknya, apabila semakin rendah *burnout* yang dialami oleh dosen maka akan meningkatkan kinerja.

*Burnout* memiliki gejala yang dapat dilihat pada kondisi fisik, perubahan perilaku dan kinerja yang kurang efektif dan efisien. Pada dimensi kelelahan emosional ditandai dengan perasaan terkuras secara emosional karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Seperti munculnya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis. Selain itu mereka mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas. Sedangkan pada dimensi rendah pencapaian pribadi ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupan, serta merasa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat.

Dosen dituntut untuk memberikan pelayanan yang sama terhadap mahasiswanya sehingga *burnout* akan dialami dosen ketika ada ketidaksesuaian antara harapan yang dimiliki dosen terhadap mahasiswa dengan kenyataan yang ada. Bekerja melayani mahasiswa membutuhkan banyak tenaga dan dosen dituntut untuk bersikap sabar dan memahami mahasiswanya sehingga aspek emosional dilibatkan. Dalam settingan pekerjaan seringkali dosen menghadapi situasi yang dapat membuatnya merasa kesal, marah, tertekan dan perasaan tidak enak dalam waktu yang lama tanpa adanya proses pengarahannya ke arah positif sehingga hal ini dapat menimbulkan *burnout*. Namun keadaan ini tidak berlaku pada dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Karena dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar adalah para penganut ajaran agama yang baik. Sehingga ketaatannya dalam beragama memengaruhi dosen dalam mengatasi hambatan yang dialami dalam melaksanakan pekerjaannya. Allah tidak membebani

sesuatu kepada hambaNya di luar batas kemampuannya, hal ini merupakan bentuk lemah lembut serta belas kasih yang diberikan Allah swt. kepada hambaNya.

## **2. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar**

Hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi ataupun rendahnya *self efficacy* tidak menjadi penyebab tinggi ataupun rendahnya kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Susanto (Veronika, Handayani, & Purbandari, 2013) hasil penelitian mereka mengungkapkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya (Jessica & Sutanto, 2013) selain itu Prasetya, dkk juga menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi se-eks Keresidenan Madiun.

Hasil penelitian tersebut di atas tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lie Liana dkk (Liana, Rijanti, & Herdiyanto, 2016) yang ditunjukkan dengan nilai Sig sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai beta 0.655 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja guru. Selain itu sebuah meta-analisis oleh Stajkovic dan Luthans (Stajkovic & Luthans, 1998) mengumpulkan data dari lebih 100 penelitian terpisah tentang hubungan antara *self efficacy* dan kinerja pekerjaan. Menemukan bahwa ada korelasi antara 0.38 antara *self efficacy* dan kinerja, korelasi 0.38 umumnya dianggap cukup memiliki hubungan.

*Self efficacy* dapat memengaruhi dosen dalam menentukan perilaku untuk memperoleh hasil yang ia inginkan. Teori *self efficacy* menyatakan bahwa tingkatan dan kekuatan *self efficacy* akan menentukan apakah perilaku itu akan dilakukan atau tidak, seberapa banyak usaha yang akan dihasilkan, dan seberapa lama usaha akan dilakukan dalam menghadapi tantangan. *Self efficacy* tidak berkaitan dengan keterampilan (*skill*) yang dimiliki tetapi lebih berkaitan dengan pembuatan keputusan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen karena dosen di Pascasarjana adalah penganut agama yang baik. *Self efficacy* merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat mencapai suatu tujuan tertentu tapi yang menjadi keyakinan utama dosen di Pascasarjana adalah keyakinan bahwa Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum dari kenikmatan, kesehatan dan kebaikan sampai mereka sendiri yang merubahnya dengan tidak bersyukur, bermalas-malasan, dan melakukan sesuatu yang dapat merubah keadaan baik menjadi buruk, bahkan dengan usaha yang dilakukan manusia sesuatu yang tidak ada bisa menjadi ada dan sesuatu yang telah ada bisa menjadi tiada. Hal ini berlaku pada semua keadaan, bukan hanya dalam perubahan menjadi lebih buruk saja namun juga sesuatu yang buruk jika manusia berusaha menjadi lebih baik maka Allah swt. akan menjadikannya. Karena hanya Allah

swt. yang dapat mengubah nasib sehingga hal inilah yang memengaruhi, mendorong dan menguatkan dosen untuk berusaha melaksanakan pekerjaannya secara maksimal agar dapat berhasil mencapai tujuan pekerjaannya.

### **3. Pengaruh Burnout dan Self Efficacy terhadap Kinerja dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar**

Hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *burnout* dan *self efficacy* terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hipotesis diterima.

Dengan melihat *burnout* dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar yang berada pada kategori sedang. Dapat dijelaskan bahwa pada tahap awal dari *burnout* yaitu dimensi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) pada dosen tidak dominan berpengaruh karena berada pada kategori sedang. Sedangkan dimensi *burnout* yang lebih dominan berpengaruh pada dosen dalam melaksanakan kinerjanya adalah pencapaian pribadinya (*reduced personal accomplishment*) yang berada pada kategori tinggi. Dosen menekan kelelahan emosionalnya (*emotional exhaustion*) saat bekerja agar tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sehingga yang dialami oleh dosen di Pascasarjana UIN Alauddin bukanlah *burnout* melainkan stress. Kata kunci *burnout* tidak memberikan sumbangan yang lebih besar terhadap *burnout* itu sendiri. Karena rendah pencapaian pribadi memberikan sumbangan yang lebih besar bagi timbulnya *burnout* yang dialami dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar dari pada kelelahan emosionalnya. Dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar memiliki tanggung jawab yang ingin dicapai dalam Laporan Kinerja Dosen sehingga dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar dengan mengabaikan kelelahan emosionalnya yang dialaminya. Sehingga perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dosen di dalam pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik.

*Self efficacy* menjadi salah satu faktor yang dapat membantu dosen dalam melaksanakan tuntutan tugas dan tanggung jawab kerjanya. *Self efficacy* membantu mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik karena adanya keyakinan bahwa dosen mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. *Self efficacy* mempengaruhi sejumlah stress dan pengalaman kecemasan ketika menyibukkan diri dalam suatu aktifitas. Karena *self efficacy* menentukan tindakan apa yang harus dilakukan. Hal ini sejalan dengan Bandura yang menyatakan bahwa *self efficacy* dapat membantu dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang ditemui di tempat kerja sehingga dapat memperkecil stres bahkan dapat mencegah timbulnya *burnout* (Bandura, *Self Efficacy in Changing Society*, 1995). Sebaliknya, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah dapat mengalami stres negatif yang mengarah kepada *burnout*.

## V. SIMPULAN DAN IMPLIKASI

### A. *Simpulan*

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa burnout dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang dengan nilai mean sebesar 36.00, Self efficacy dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang dengan nilai mean sebesar 31.93, kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin berada pada sedang dengan nilai mean sebesar 65.70.

Terdapat pengaruh burnout terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Besar sumbangan efektif burnout terhadap kinerja dosen sebesar 16%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor burnout 16% dan terdapat sebesar 84% kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar dipengaruhi oleh faktor lain.

Tidak terdapat pengaruh self efficacy terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Besar sumbangan efektif self efficacy terhadap kinerja dosen sebesar 8%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor self efficacy hanya sebesar 8% dan terdapat sebesar 92% kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar dipengaruhi oleh faktor lain.

Terdapat pengaruh burnout dan self efficacy terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Besar sumbangan efektif burnout dan self efficacy terhadap kinerja dosen sebesar 22%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor burnout dan self efficacy sebesar 22% dan terdapat sebesar 78% kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar dipengaruhi oleh faktor lain.

### B. *Implikasi*

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja dosen untuk mampu mencapai tujuan karena adanya *self efficacy* dosen terhadap tuntutan kerja, *self efficacy* mencegah munculnya burnout di dalam bekerja. Adanya *self efficacy* yang dimiliki dosen dapat menghindari terjadinya stres dan dapat memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja. *Self efficacy* merupakan teori sosial kognitif Bandura, *self efficacy* ikut memengaruhi dosen dalam menentukan tindakan yang dilakukan. Selain itu, keberhasilan kinerja dosen karena pengaruh ajaran agama Islam yang dianutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abiodun, G., & Gbadebo, A. (2001). Effect of Burnout on Work Performance of Helping Professionals: Implication for Development Goals in Africa. *IRCAB Journal of Social and Management Sciences* , 71-78.

- Arismunandar. (1997). *Hubungan Karakteristik Individu dan Karakteristik Lingkungan dengan Stres Kerja pada Guru di Sulawesi Selatan*. Malang: Pascasarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan .
- B, Soehandro. (1997). *Kebijakan Pemerintah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi di Indonesia*. Jakarta: Buletin Pendidikan Tinggi.
- Bandura, A. (1995). *Self Efficacy in Changing Society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control* . New York: New York.
- Bandura, A. (1977). Self Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review* , 84 (2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action:A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Buletin Mingguan Elsa. (2002). *Bagaimana Cara Mengendalikan Stres?*
- Casserley, T., & Megginson, D. (2009). *Learning From Burnout: Developing Sustainable Leaders And Avoiding Career Derailment*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2010). *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Dewi, R. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri sebagai Pendidik terhadap Penurunan Burnout pada Guru di Sekolah Inklusi. *Naturalistic:Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran* , 1 (2), 155-167.
- Felton, J. S. (1998). Burnout as a clinical entity—its importance in health care workers. *Occupationa Medicine* , 48 (1), 237-250.
- Hanneke, W. A. (2006). Prevalence of Muscolosketal Disorders Is Systematically Higher in Women than in Men. *Clinical Journal of Pain* , 22 (8), 717-724.
- Hanneke, W. (2006). Prevalence of Musculoskeletal Disorders Is Systematically Higher in Women Than in Men. *Clinical Journal of Pain* , 22, 717-724.
- Jessica, G. K., & Sutanto, M. E. (2013). Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis* , 1 (1), 1-11.

- Kusnanto, H., Setyawati, L., & Otsuka, Y. (2013). Kebiasaan Makan Pagi, Lama Tidur dan Kelelahan (Fatigue) pada dosen. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* , 9 (1), 53-57.
- Liana, L., Rijanti, T., & Herdiyanto. (2016). Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank (Sendi-U) Ke-2 Tahun 2016*. Semarang: Unisbank Semarang.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior* , 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology* , 52 (1), 397-422.
- Muin, R. (2014). *Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Mengajar pada Jurusan Ekonomi Islam UIN Alauddin Makassar*. Makassar: Laporan Penelitian.
- N Marlina. (1997). *Pelaksanaan Akreditasi Perlu Ditetapkan*. Jakarta: Majalah Triwulan Bina Diknakes, Pusdiknes.
- Novianti, D. R. (2016). , Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen* , 4 (3), 1-12.
- Ormrod, J. E. (2008). *Educational Psychology: Developing Learners*. NJ: Pearson.
- Power, J. D. (2006). Ambulatory Physician Care for Musculoskeletal Disorder in Canada. *The Journal of Rheumatology* , 33 (1), 133-139.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Rahman, U. (2013). Hubungan di antara Efikasi Kendiri, Burnout, Kepuasan Kerja dan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi dalam Kalangan Guru Sekolah Agama Sulawesi Selatan Indonesia. Malaysia: Universitas Kebanggaan Malaysia.
- Rahman, U. (2007). Mengenal Burnout pada Guru. *Lentera Pendidikan* , 216-227.
- Rahman, U. (2014). Perbedaan Kecenderungan Burnout antara Guru MAN dan Guru SMUN di Sulawesi Selatan. *Laporan Penelitian* , 20.
- Riandy. (2016). Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis* , 4 (4), 1059-1072.
- Satriyo, M. (2014). Stres Kerja terhadap Burnout serta Implikasinya pada Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* , 3 (2).
- Solikhah. (2009). Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Modernisasi* , 5 (3), 238-253.

- Sprigg, C. A. (2007). Work Characteristics, musculoskeletal disorders, and the mediating role of psychological strain: A study of call center employees. *Journal of Applied Psychology*, 92 (5), 1456.
- Srihandayani, I. S. (2016). Hubungan antara Self Efficacy dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Kepewarawatan di IGD dan ICU-ICCU RSUD DR. Soehadi Prijonegoro.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self Efficacy and Work-related Performance. *A Meta-Analysis Psychological Bulletin*, 124 (1), 240-261.
- Veronika, P., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Peran Kepuasan Kerja, self esteem, self efficacy terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1 (1), 59-69.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.