

**PENGARUH *JOB BURNOUT* TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU
DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH :

**ERVANDA DEVI AVIRIANTI
NIM. 141310031**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2019**

**Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Semangat Kerja Guru
Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pontianak**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

Ervanda Devi Avirianti
NIM. 141310031

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/ Komprehensif
Pada Tanggal: 21 Agustus 2019**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama


Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama


Dr. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu


Neni Triana Maswardi, SE, MM
NIDN. 1009028104

Penguji Pembantu


Heni Safitri, SE, MM
NIDN. 1103028901

Pontianak, 21 Agustus 2019
Disahkan Oleh :
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Pontianak
Dekan


Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas rahmat dan karunia Allah SWT, serta dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mengambil judul : “Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Semangat Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pontianak”. Penulisan skripsi ini merupakan tanggung jawab akademis yang wajib ditempuh untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Oleh karena itu, dengan selesainya skripsi ini penulis tidak lupa menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua dan pihak-pihak yang telah membantu penulis baik secara moral atau materil, antara lain:

1. Bapak Dr. Helman Fachri, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Neni Triana Maswardi, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak serta dosen pembimbing kedua yang telah memberikan waktu dan tenaga untuk arahan dan bimbingan skripsi hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Ibu Devi Yasmin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan waktu serta tenaga untuk arahan dan bimbingan skripsi hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Kepala Madrasah beserta guru dan TU Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pontianak yang telah membantu penulis dalam menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan selama penelitian.
6. Bapak dan Ibu dosen yang membimbing selama proses belajar mengajar serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang kooperatif dalam melayani.
7. Suamiku Heri Irawan merupakan teman sekelas yang telah memberikan semangat dan dukungan serta anakku tersayang Yasmin Khairunnisa yang ketika di dalam kandungan juga ikut mendengarkan dosen menjelaskan materi.
8. Sahabat terbaik Yeni, Dian, Atika, Hestin, Fajar, Ardiansyah, Andra, Genta serta teman-teman seangkatan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sama-sama berjuang dari awal kuliah dengan memberikan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga atas segala dukungan yang kalian berikan kepada penulis mendapat ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan karena berbagai keterbatasan dari penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa lainnya. Terima kasih.

Pontianak, Agustus 2019

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap semangat kerja guru di MTs Negeri 2 Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru pada MTs Negeri 2 Pontianak dengan metode sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 responden. Rata-rata variabel *Job Burnout* adalah 4,56 artinya *job burnout* guru MTs Negeri 2 Pontianak tinggi. Hasil nilai rata-rata variabel Semangat Kerja adalah 2,97 artinya semangat kerja guru MTs Negeri 2 Pontianak adalah sedang. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = 2,487 + 0,105 X$. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,289, artinya hubungan *Job Burnout* (X) dan Semangat Kerja Guru (Y) lemah.

Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,289, artinya hubungan *Job Burnout* (X) dan Semangat Kerja Guru (Y) lemah. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari pengolahan data adalah sebesar 0,084 yang artinya kontribusi atau sumbangan *job burnout* (X) terhadap semangat kerja guru di MTs Negeri 2 Pontianak sangat kecil yaitu sebesar 8,4% sedangkan sisanya sebesar 91,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai F_{hitung} sebesar 4,752 sedangkan nilai $F_{tabel} = 4,026$. Nilai probabilitas (sig) = 0,034 dan nilai taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh *job burnout*.

Kata Kunci : *Job Burnout*, Semangat Kerja Guru.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	14
C. Pembatasan Masalah	14
D. Tujuan Penelitian	14
E. Manfaat Penelitian	15
F. Kerangka Pemikiran	15
G. Metode Penelitian	20
H. Variabel Penelitian	23
I. Skala Pengukuran	23
BAB II LANDASAN TEORI	31
A. Pengertian Sumber Daya Manusia	31
B. Lembaga Pendidikan Sekolah	31
1. Pengertian Lembaga Pendidikan Sekolah	31
2. Fungsi Sekolah	32

3. Madrasah Tsanawiyah (MTs)	33
C. Stres Kerja	34
1. Pengertian Stres Kerja	34
2. Penyebab Stres Kerja	35
3. Gejala-gejala Stres di Tempat Kerja.....	36
4. Cara Mengatasi Stres.....	37
D. <i>Job Burnout</i>	38
1. Pengertian <i>Job Burnout</i>	38
2. Penyebab Kejenuhan Kerja	39
3. Gejala Kejenuhan Kerja.....	41
4. Dimensi Kejenuhan Kerja.....	42
E. Semangat Kerja.....	42
1. Pengertian Semangat Kerja	42
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja.....	43
BAB III GAMBARAN UMUM LEMBAGA	45
A. Profil MTs Negeri 2 Pontianak.....	45
B. Visi dan Misi MTs Negeri 2 Pontianak	46
1. Visi	46
2. Misi	47
C. Struktur Organisasi	48
D. Sumber Daya Manusia MTs Negeri 2 Pontianak	64
E. Jam Kerja di MTs Negeri 2 Pontianak.....	65

BAB IV	PEMBAHASAN	66
	A. Karakteristik Responden	66
	B. Uji Instrumen	69
	C. Pengaruh <i>Job Burnout</i> Terhadap Semangat Kerja Guru di MTs Negeri 2 Pontianak	75
	1. Analisis Regresi Sederhana	77
	2. Analisis Koefisien Korelasi (R)	76
	3. Koefisien Determinasi (R^2)	77
	4. Uji Kelayakan Regresi	77
BAB V	PENUTUP	80
	A. KESIMPULAN	80
	B. SARAN	81
	DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Madrasah Tsanawiyah di Pontianak	1
Tabel 1.2	Jumlah Siswa Tahun Pelajaran 2015/2016 – 2017/2018	3
Tabel 1.3	Jumlah Siswa Pindahan Masuk dan Keluar	4
Tabel 1.4	Rata-rata Nilai UAMBN, UAS dan UN Siswa	6
Tabel 1.5	Jumlah Guru dan Karyawan Tahun 2018	7
Tabel 1.6	Jumlah Guru PNS Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2018	7
Tabel 1.7	Jumlah Guru PNS yang sudah sertifikasi Tahun 2018.....	8
Tabel 1.8	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja PNS Tahun 2015-2017	9
Tabel 1.9	Kriteria Capaian Prestasi Kerja PNS.....	9
Tabel 1.10	Angka Kemangkiran Pegawai Negeri Sipil Tahun 2015-2017	10
Tabel 1.11	Jumlah Siswa Bermasalah Tahun 2015-2017	11
Tabel 1.12	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	27
Tabel 2.1	Penyebab Stres dan Konsekuensinya	35
Tabel 3.1	Nama Kepala MTs Negeri 2 Pontianak Sejak Berdirinya Hingga Sekarang	45
Tabel 3.2	Sumber Daya Manusia Berdasarkan Bidang Tahun 2018	63
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	65
Tabel 4.2	Usia Responden.....	65
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	66
Tabel 4.4	Penghasilan Rata-rata Responden	67
Tabel 4.5	Status Perkawinan Responden	67
Tabel 4.6	Jumlah Tanggungan Responden	68

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Burnout</i>	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja	69
Tabel 4.9 Nilai Koefisien Korelasi <i>Alpha Cronbach</i> Variabel <i>Job Burnout</i>	71
Tabel 4.10 Nilai Koefisien Korelasi <i>Alpha Cronbach</i> Variabel Semangat Kerja	71
Tabel 4.11 Uji Normalitas Data	72
Tabel 4.12 Hasil Analisis Rata-rata (<i>Mean</i>)	73
Tabel 4.13 Klasifikasi Rata-rata dan Tingkat <i>Job Burnout</i>	73
Tabel 4.14 Klasifikasi Rata-rata dan Tingkat Semangat Kerja	74
Tabel 4.15 Regresi Linier Sederhana Pengaruh <i>Job Burnout</i> Terhadap Semangat Kerja Guru	75
Tabel 4.16 Koefisien Korelasi (<i>R</i>) <i>Job Burnout</i> Terhadap Semangat Kerja Guru.....	75
Tabel 4.17 Nilai F_{hitung} Kelayakan Regresi.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian	19
Gambar 2.1 Gejala Stres	35
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner.....	83
Lampiran II	Data Responden.....	88
Lampiran III	Tabulasi Kuesioner <i>Job Burnout</i> dan Semangat Kerja.....	91
Lampiran IV	Tabel SPSS	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan lembaga formal dalam melaksanakan pelayanan belajardan memiliki tanggung jawab meningkatkan mutu pendidikan, menghasilkan siswa yang memperoleh keterampilan, budi pekerti, meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa agar selanjutnya mampu membekali diri menuju ke arah pendidikan yang lebih tinggi sebagai bekal hidup di masyarakat. Madrasah Tsanawiyah adalah lembaga pendidikan yang sederajat dengan sekolahlanjutan menengah pertama yang memiliki ciri Islam yang dikelola dan dikembangkan di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai ciri khas Islam, madrasah memegang peranan penting dalam proses pembentukan kepribadian siswa,karena melalui pendidikan madrasah ini orang tua berharap anak-anaknya memiliki pengetahuan umum dan kepribadian yang tinggi terhadap agamanya. Adapun jumlah madrasah tsanawiyah di Pontianak dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Kantor Kemenag Kota Pontianak
Jumlah MTs Negeri dan Swasta di Pontianak
Tahun 2019

No.	Nama Madrasah		Alamat
	Negeri	Swasta	
1	MTs Negeri 1		Jl. Alianyang
2	MTs Negeri 2		Jl. Prof. M.Yamin Kota Baru
3		MTs Al-Hasani	Jl.RE Martadinata Gg.Sentosa
4		MTs Mathla'ul Anwar	Jl. Pak Benceng No.22A Kota Baru

Tabel 1.1
(Lanjutan)

5		MTs Darunna'im	Jl. Ampera
6		MTs Miftahussa'adah	Jl Dharma Putra, Siantan
7		MTs Aswaja	Jl.Husain Hamzah Paal Lima
8		MTs Sirajul Ulum	Jl. Prof. M. Yamin Gg. Pembangunan
9		MTs Nahdlatul Syubban	Jl. Apel Gg. Apel VII
10		MTs Al-Irsyad	JL. Tanjung Raya II
11		MTs Al-Anwar	Jl. Khatulistiwa Gg. Pawarsal
12		MTs Ishlah Baitil Mal (IBM)	Jl. H. Rais A. Rachman Gg.Lawu
13		MTs Mujahidin	Jl. Ahmad Yani Pontianak
14		MTs TI Al-Madani	Jl. Sungai Raya Dalam Komp. Mitra Indah 3
15		MTs Mu'tashim Billah	Jl. Purnama 2 Ujung
16		MTs Miftahus Sholihin	Jl. Kebangkitan Nasional Gg. Masjid Pontianak
17		MTs Miftahul Ulum	Jl. Kebangkitan Nasional Gg. Anggrek Batu Layang
18		MTs IKA PGA	Gg. Nilam
19		MTs Islamiyah	Jl. Imam Bonjol No.88
20		MTs Manba'Usshafa	JL. Tritura Pontianak Timur
21		MTs Al-Jihad	Jl. Kom. Yos Sudarso Gg.Sukamaju Dalam 3
22		MTs Al-Ma'arif	Jl. Kom Yos Sudarso Gg. Alpoket Jaya
23		MTs Darul Falah	Jl. Kom. Yos Sudarso Gg.Kasturi
24		MTs Nurul Islam	Jl. Tabrani Ahmad Gg. Berdikari 1
25		MTs Al-Ikhsan	Jl. Budi Utomo
26		MTs Al-Husna	Jl. Hidayah Siantan
27		MTs Al-Itqon	Jl. Parit Makmur Pontianak Utara
28		MTs Al-Mujtahid	Jl. Parwasal Dalam Pontianak Utara
29		MTs Darul Amin	Jl. Dharma Putra 18 B, Siantan Hulu
30		MTs Raudlatussaadah	Jl. Gusti Situt Mahmud Gg. Selat Remis 2 Siantan Hulu
31		MTs Darul Khairat	Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo No. 55
32		MTs Walisongo	Jl. Ampera
Jumlah	2	30	

Sumber: Bidang Pendidikan Madrasah Tahun 2019.

Data di atas menjelaskan jumlah MTs negeri sebanyak 2 madrasah dan MTs swasta sebanyak 30 madrasah.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Pontianak adalah salah satu lembaga pendidikan di Kota Pontianak yang berkomitmen terhadap mutu agar mampu menjadi madrasah yang unggul. MTs Negeri 2 Pontianak didirikan pada Tahun 1978 berlokasi pada awalnya di Jalan Ahmad Yani Pontianak, satu lokasi dengan PGAN (sekarang MAN 2 Pontianak), dan semenjak Tahun 1985 hingga sekarang menempati gedung sendiri di Jalan Prof M. Yamin Kota Baru Pontianak. Dari tahun ke tahun jumlah pendaftar ke MTs Negeri 2 Pontianak mengalami peningkatan, pada tabel berikut dapat dilihat jumlah siswa MTs Negeri 2 Pontianak Tahun Pelajaran 2015/2016 – 2017/2018.

Tabel 1.2
MTs Negeri 2 Pontianak
Jumlah Siswa
Tahun Pelajaran 2015/2016 – 2017/2018

No.	Tahun Pelajaran	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah	Naik/ Turun (%)
			Laki-laki	Perempuan		
1.	2015/2016	7	197	216	413	
		8	176	210	386	
		9	168	193	361	
		Total	541	619	1.160	
2.	2016/2017	7	214	221	435	5,26
		8	186	215	401	
		9	171	214	385	
		Total	571	650	1.221	
3.	2017/2018	7	213	219	432	4,34
		8	204	232	436	
		9	196	210	406	
		Total	613	661	1.274	

Sumber: Data Kesiswaan MTs Negeri 2 Pontianak Tahun 2018.

Pada Tahun Pelajaran 2016/2017 jumlah siswa di MTs Negeri 2 Pontianak meningkat 5,26% dan pada Tahun Pelajaran 2017/2018 jumlah siswa meningkat 4,34% dari tahun sebelumnya. Meskipun jumlah siswa setiap tahunnya mengalami peningkatan, tetapi masih terdapat beberapa siswa pindah meninggalkan madrasah menuju sekolah yang baru dengan alasan karena orang tua pindah ke daerah lain untuk urusan pekerjaan, memiliki masalah dengan teman di lingkungan madrasah, terlibat kasus pelanggaran yang tidak sesuai aturan madrasah dan tidak naik kelas. Ada pula siswa yang pindah ke MTs Negeri 2 Pontianak karena orang tua menginginkan anaknya mendapatkan pelajaran agama Islam yang lebih maksimal dari sekolah umum, jumlah siswa pindahan masuk dan keluar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
MTs Negeri 2 Pontianak
Jumlah Siswa Pindahan Masuk dan Keluar
Tahun Pelajaran 2015/2016 – 2017/2018

No.	Tahun Pelajaran	Kelas	Siswa Masuk	Naik/ Turun (%)	Siswa Keluar	Naik/ Turun (%)
1.	2015/2016	7	2		6	
		8	4		7	
		9	3		1	
		Jumlah	9		14	
2.	2016/2017	7	3	33,33	2	(7,14)
		8	6		9	
		9	3		2	
		Jumlah	12		13	
3.	2017/2018	7	5	(16,67)	8	7,69
		8	4		4	
		9	1		2	
		Jumlah	10		14	

Sumber: Data Kesiswaan MTs Negeri 2 Pontianak Tahun 2018.

Data di atas menjelaskan jumlah siswa masuk atau siswa pindahan dari sekolah lain dan siswa keluar atau siswa yang meninggalkan MTs Negeri 2 Pontianak. Jumlah siswa masuk pada Tahun Pelajaran 2016/2017 meningkat 33,33% sedangkan jumlah siswa keluar menurun 7,14%. Pada Tahun Pelajaran 2017/2018 jumlah siswa masuk menurun 16,67% dari tahun sebelumnya dan jumlah siswa keluar meningkat sebanyak 7,69%.

Kepala Sekolah merupakan orang yang paling berpengaruh dalam memimpin serta menghidupkan lembaga dalam mencapai visi, melaksanakan misi dan mencapai tujuan pendidikan. Kepala Sekolah memiliki pengaruh tersendiri terhadap peningkatan mutu siswa yang telah menempuh pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Kontribusi Kepala Sekolah dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan tidak lepas dari kebijakan yang ia keluarkan dalam peningkatan mutu peserta didiknya dengan melihat data yang ia peroleh dari lapangan/lingkungan pendidikan untuk kemudian dijadikan sebuah informasi yang valid sebelum ia merumuskan suatu kebijakan dan mengeluarkan kebijakan tersebut.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan pembelajaran secara efektif ada pada faktor pendidik atau guru itu sendiri. Di MTs Negeri 2 Pontianak guru dituntut untuk memperhatikan penggunaan metode pembelajaran yang tepat dalam menyampaikan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai sosial, nilai-nilai kepribadian, serta nilai-nilai budaya kepada para siswa. Hal ini dimaksudkan untuk mengoptimalkan pembelajaran untuk mencapai prestasi dan kelulusan siswa dengan nilai yang memuaskan. Siswa di MTs Negeri 2 Pontianak

dalam 3 tahun terakhir selalu lulus 100% dengan rata-rata nilai ujian akhir sebagai berikut:

Tabel 1.4
MTs Negeri 2 Pontianak
Rata-rata Nilai UAMBN, UAS dan UN Siswa
Tahun Pelajaran 2015/2016 – 2017/2018

No.	Tahun Pelajaran	Rata-rata Nilai					
		UAMBN	Naik/ Turun (%)	UAS	Naik/ Turun (%)	UN	Naik/ Turun (%)
1.	2015/2016	85,32		85,69		68,75	
2.	2016/2017	80,93	(5,14)	83,49	(2,57)	65,68	(4,46)
3.	2017/2018	87,09	7,61	90,94	8,92	76,45	16,40

Sumber: Data Kurikulum MTs Negeri 2 Pontianak Tahun 2018.

Data di atas menunjukkan pada Tahun Pelajaran 2016/2017 rata-rata nilai Ujian Akhir Madrasah Berstandar Nasional (UAMBN) dan Ujian Nasional (UN) mengalami penurunan sebesar 5,14%, untuk rata-rata Ujian Akhir Sekolah (UAS) menurun 2,57% dan rata-rata Ujian Nasional (UN) menurun 4,46%. Pada Tahun Pelajaran 2017/2018 rata-rata nilai UAMBN naik 7,61%, rata-rata nilai UAS naik 8,92% dan rata-rata nilai UN naik 16,40%.

Jabatan sebagai guru adalah suatu profesi yang terhormat dan mulia. Guru mengabdikan diri dan berbakti untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya, yaitu beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia. 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 siswa. Mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan

penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Berikut ini adalah jumlah guru dan karyawan MTs Negeri 2 Pontianak Tahun 2018.

Tabel 1.5
MTs Negeri 2 Pontianak
Jumlah Guru dan Karyawan
Tahun 2018

No.	Keterangan	PNS	Non PNS	Jumlah
1	Guru	54	17	71
2	Tata Usaha	8	13	21
Total		62	30	92

Sumber: Data Kepegawaian MTs Negeri 2 Pontianak Tahun 2018.

Dari tabel di atas, jumlah PNS dan Non PNS yang paling banyak adalah guru yaitu 77,17%. Pemerintah saat ini telah memberikan perhatian yang lebih dalam masalah pendidikan, khususnya masalah kesejahteraan guru dengan pemberian sertifikasi bagi guru. Sertifikasi bagi guru ini diadakan dengan tujuan untuk menghasilkan guru-guru yang berkompeten dalam bidang tugasnya masing-masing dan meningkatkan kesejahteraan guru.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dari saat perencanaan, perumusan, sasaran dan tujuan sampai pada strategi dalam mencapai cita-cita yang diinginkan oleh organisasi. Berikut ini adalah jumlah guru PNS berdasarkan masa kerja Tahun 2017:

Tabel 1.6
MTs Negeri 2 Pontianak
Jumlah Guru PNS Berdasarkan Masa Kerja
Tahun 2018

Masa Kerja Guru PNS	Jumlah Guru PNS	Persentase (%)
1 – 5 tahun	3	5,56
6 – 10 tahun	4	7,41
11 – 15 tahun	25	46,30
16 – 20 tahun	8	14,82

Tabel 1.6
(Lanjutan)

21 – 25 tahun	8	14,82
26 – 30 tahun	6	11,11
Total	54	100,00

Sumber: Data Kepegawaian MTs Negeri 2 Pontianak Tahun 2018.

Pada tabel di atas, sebagian besar guru PNS atau 46,30% pada Tahun 2018 memiliki masa kerja 11–15 tahun. Masa kerja seorang karyawan dapat diukur dari lamanya dia bekerja. Berikut ini dapat dilihat jumlah guru yang sudah sertifikasi Tahun 2018:

Tabel 1.7
MTs Negeri 2 Pontianak
Jumlah Guru PNS yang sudah sertifikasi
Tahun 2018

Jumlah Guru PNS yang Sudah Sertifikasi	
Laki-laki	Perempuan
14	33

Sumber: Data Kepegawaian MTs Negeri 2 Pontianak Tahun 2018.

Sertifikasi guru adalah suatu usaha pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di dalam mekanisme teknis yang sudah diatur pemerintah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang bekerja sama dengan universitas yang ditunjuk untuk menyelenggarakan tes. Guru yang dinyatakan lulus wajib mengikuti Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Pelaksanaan program sertifikasi guru dilaksanakan sejak Tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan. Program sertifikasi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai

tenaga pendidik yang profesional. Melalui sertifikasi ini guru dituntut agar bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya. Berikut ini dapat dilihat nilai rata-rata prestasi kerja guru di MTs Negeri 2 Pontianak berupa Nilai Prestasi Kerja PNS Tahun 2015-2017 :

Tabel 1.8
MTs Negeri 2 Pontianak
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja PNS
Tahun 2015-2017

Tahun	Rata-rata Nilai Prestasi Kerja	Naik/ Turun (%)
2015	79,67	
2016	81,67	2,51
2017	82,67	1,22

Sumber: Data Kurikulum MTs Negeri 2 Pontianak Tahun 2018.

Nilai terhadap tingkat capaian Prestasi Kerja PNS dinyatakan dengan kriteria angka sebagai berikut:

Tabel 1.9
KriteriaCapaian Prestasi Kerja PNS

Kriteria	Tingkat Capaian Prestasi Kerja PNS
Sangat baik	≥ 90
Baik	76 – 90
Cukup	61 – 75
Kurang	51 – 60
Buruk	≤ 50

Pada Tahun 2016 rata-rata nilai Prestasi Kerja PNS mengalami peningkatan 2,51%, pada Tahun 2017 meningkat 1,22%. Penilaian prestasi kerja PNS berkaitan erat dengan pemberian tunjangan kinerja yang diterima. Selain itu, PNS juga dituntut untuk patuh pada peraturan di tempat bekerja, salah satunya adalah mengisi daftar kehadiran. Tujuannya untuk memantau kedisiplinan para pegawai, membentuk pegawai agar lebih produktif.

Sedangkan guru Non PNS diberikan jam-jam tertentu untuk mengajar dengan gaji sesuai dengan jam pelajaran yang diajarkannya dan dituntut untuk patuh pada peraturan. Berikut ini data angka kemangkiran pegawai di MTs Negeri 2 Pontianak Tahun 2015-2017 :

Tabel 1.10
MTs Negeri 2 Pontianak
Angka Kemangkiran Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2015-2017

Tahun	Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi			Jumlah Absen	Angka Kemangkiran (%)
			Sakit	Izin	Alpa		
2015	252	62	46	128	0	174	1,11
2016	265		101	187	0	288	1,75
2017	261		106	191	4	301	1,86

Sumber: Data Kepegawaian MTs Negeri 2 Pontianak Tahun 2018.

Rumus untuk menghitung tingkat absensi atau angka kemangkiran pegawai yaitu :

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100$$

Sumber: Umar (2005:161)

Keterangan :

AK = angka kemangkiran
KH = jumlah hari karyawan absen tiap periode
JK = jumlah rata-rata karyawan setiap periode
HK = jumlah hari kerja tiap periode

Tingkat absensi atau angka kemangkiran pegawai MTs Negeri 2 Pontianak Tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 57,66% dan pada Tahun 2017 meningkat sebesar 6,28%.

Menjalani profesi sebagai guru atau tenaga pendidik bisa dikatakan tidak mudah. Hal ini dikarenakan selain harus mempersiapkan materi yang akan disampaikan kepada siswa, guru juga harus bisa memahami psikologi siswa dan mengatasi segala masalah, baik itu ketika siswa melakukan ulah di dalam kelas maupun di luar kelas. Jika seorang tenaga pengajar tidak bisa mengatasi segala masalah yang terjadi maka tenaga pengajar tersebut akan terbawa emosi, yang suatu saat bisa diluapkan kepada siswa bahkan dapat berupa tindakan kekerasan yang bisa meninggalkan bekas luka terhadap siswa yang bersangkutan. Berikut ini adalah data jumlah siswa bermasalah untuk 3 tahun terakhir :

Tabel 1.11
MTs Negeri 2 Pontianak
Jumlah Siswa Bermasalah
Tahun 2015-2017

No.	Tahun	Kelas	Jumlah Siswa Bermasalah	Naik/ Turun (%)
1.	2015	7	6	
		8	4	
		9	7	
		Total	17	
2.	2016	7	10	105,88
		8	8	
		9	17	
		Total	35	
3.	2017	7	5	91,43
		8	17	
		9	45	
		Total	67	

Sumber: Data Kesiswan MTs Negeri 2 Pontianak Tahun 2018.

Data di atas menunjukkan bahwa jumlah siswa bermasalah mengalami peningkatan setiap tahun. Pada Tahun 2016 jumlah siswa bermasalah meningkat sebesar 105,88% dan pada Tahun 2017 siswa bermasalah naik

sebesar 91,43%. Siswa bermasalah yang dimaksudkan adalah siswa yang tidak masuk sekolah tanpa keterangan, merokok di lingkungan madrasah, terlibat perkelahian dengan teman, tidak menghormati guru dan tidak menjaga nama baik madrasah.

Ivanko dalam Hamali, (2016:241) menyatakan bahwa : “Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Sinambela (2018:395) mengatakan bahwa: “Kejenuhan adalah Suatu kondisi yang mengganggu di mana orang-orang kehilangan makna tujuan dasar dan penyelesaian pekerjaan mereka. Meskipun jarang berakibat fatal, kejenuhan merupakan kondisi yang mengganggu di mana orang-orang kehilangan makna tujuan dasar dan penyelesaian pekerjaannya”.

Burnout atau kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan fisik atau emosi pada pekerja (guru) yang biasanya terjadi akibat stres atau frustrasi yang berkepanjangan. Guru yang mengalami kejenuhan kerja akan merasakan energi dan minat yang berkurang terhadap pekerjaan mereka. Mereka pun merasakan kecemasan emosional, apatis, terganggu dan bosan serta selalu merasakan kegagalan di setiap aspek dalam lingkungan pekerjaan, tekanan kerja dan bereaksi negatif terhadap masukan dari orang lain.

Pengertian dari *burnout* itu sendiri menurut Dessler (2005:242):

Burnout adalah sebuah fenomena yang sangat terkait dengan tekanan pekerjaan. Para pakar mendefinisikan *burnout* sebagai penipisan sumber daya fisik dan mental secara total yang disebabkan oleh perjuangan berlebihan

untuk mencapai sasaran tidak realistis yang berhubungan dengan pekerjaan. Tanda-tanda yang akan datang dari *burnout* meliputi:

1. Anda tidak dapat merasa rileks.
2. Anda mengidentifikasi begitu erat dengan aktivitas anda sehingga saat mereka kacau, anda juga demikian.
3. Posisi yang telah anda capai dengan susah payah kini sering terasa tidak berarti.
4. Anda akan menggambarkan diri sendiri sebagai gila kerja dan secara konstan berjuang untuk memperoleh sasaran anda yang berhubungan dengan pekerjaan hingga menghilangkan hampir semua minat di luar pekerjaan.

Dukungan sosial dari teman kerja juga berpotensi untuk menyebabkan *burnout* atau kejenuhan emosional. Sisi positif hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dapat menimbulkan perasaan nyaman, diperhatikan, dihargai atau terbantu dengan rekan yang lain, sedangkan sisi negatifnya dapat menimbulkan terjadinya hubungan antar rekan kerja yang buruk, diwarnai dengan konflik, saling tidak percaya, dan saling bermusuhan.

Di MTs Negeri 2 Pontianak, Kepala madrasah menilai semangat kerja pegawai di lembaga tersebut masih kurang maksimal. Guru-guru yang sudah sertifikasi merasa terbebani dengan tuntutan mengajar minimal 24 jam per minggu dan maksimal 40 jam per minggu. Kejenuhan pasti akan muncul pada diri mereka karena setiap pagi mereka harus hadir dan melakukan presensi sebelum Pukul 06.45 WIB dengan dispensasi waktu 15 menit. Disaat mengajar mereka harus menghadapi siswa yang jumlahnya melebihi rata-rata standar pelayanan mengajar, seharusnya maksimal 36 siswa, tetapi di lapangan mereka harus menghadapi 39 siswa. Tak jarang guru-guru juga harus menghadapi siswa-siswi yang bermasalah.

Berdasarkan masalah yang dipaparkan diatas, terlihat betapa pentingnya masalah *job burnout* atau kejenuhan kerja dalam mempengaruhi semangat kerja guru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Semangat Kerja Guru di MTs Negeri 2 Pontianak”**.

B. Permasalahan

Adapun masalah dalam penelitian ini adalah :“Apakah *job burnout* berpengaruh terhadap semangat kerja guru di MTs Negeri 2 Pontianak ?”.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh *job burnout* terhadap semangat kerja guru di MTs Negeri 2 Pontianak.

Job Burnout dibatasi pada :

1. Dipersonalisasi, yaitu jarak emosional yang jauh dengan klien yang mengakibatkan sikap kejam dan tidak peduli terhadap orang lain.
2. *Emotional Exhaustion*, yaitu perasaan kelelahan dan berkurangnya antusiasme untuk bekerja.
3. Berkurangnya *personal accomplishment*, yaitu perasaan bahwa tidak ada hal berharga yang dilakukan pada pekerjaannya.

Semangat kerja dibatasi pada :

1. *Job security*/ pekerjaan yang dipegang karyawan
2. Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan
3. Kondisi kerja yang menyenangkan
4. Kepemimpinan yang baik

5. Kompensasi, gaji, imbalan

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap semangat kerja guru di MTs Negeri 2 Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan menyalurkan sebuah gagasan maupun pemikiran dengan mengacu pada teori yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pemecahan masalah dan sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi MTs Negeri 2 Pontianak.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan tambahan bahan pustaka bagi para pembaca di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Fenomena kejenuhan atau *burnout* menjadi salah satu fenomena yang sering muncul di banyak perusahaan, bahkan fenomena tersebut merupakan momok bagi perusahaan, terutama bagi departemen SDM yang mengelola

langsung pegawai. Bukan tidak mungkin, pegawai yang berkompeten dan mampu berkontribusi tinggi terhadap perusahaan akan mengundurkan diri disebabkan oleh adanya kejenuhan (*burnout*). Kejenuhan merupakan kondisi yang mengganggu karena pegawai akan kehilangan makna tujuan dasar dan penyelesaian pekerjaannya. Kejenuhan berbeda dengan stres kerja yang dialami oleh pegawai. Kejenuhan menyebabkan orang-orang yang sebelumnya sangat berkomitmen pada pekerjaan mereka menjadi kecewa serta kehilangan minat dan motivasi untuk bekerja di perusahaan sehingga kinerjanya menjadi semakin rendah.

Kejenuhan (*burnout*) yang dialami oleh pegawai pada umumnya di perusahaan memiliki kecenderungan dan ciri-ciri, di antaranya sakit fisik seperti sakit kepala, demam, dan sakit punggung. Kemudian mengalami kelelahan emosi dicirikan, seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, dan tidak berdaya. Selain kelelahan pada emosi, kejenuhan juga memiliki kecenderungan kelelahan mental yang dicirikan pada sikap tidak peduli pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, dan merasa tidak berharga.

Menurut Syaifuddin (2016) dalam penelitian dengan judul: Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan, bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, adapun konflik kerja berpengaruh lebih dominan terhadap semangat kerja. Diharapkan penelitian ini menjadi dasar

bagi pengembangan perusahaan terutama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan untuk itu perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan cara menurunkan stres kerja dan konflik kerja karyawan di PT Omega Mas Pasuruan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah cakupan penelitian yang kurang luas sehingga justifikasi terhadap hasil penelitian tidak bisa disamakan apabila terjadi di lingkup penelitian di tempat yang berbeda. Perluasan lingkup penelitian juga diperlukan bagi peneliti untuk meneliti stres kerja dan konflik kerja yang terjadi di perusahaan-perusahaan yang memiliki banyak cabang, sehingga bisa dilihat apakah ada perbedaan semangat kerja karyawan bila dipengaruhi oleh stres kerja dan konflik kerja.

Menurut Riandy (2016) dalam penelitian dengan judul: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda, bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan memperhatikan serta menjaga stabilitas stress kerja yang disebabkan oleh faktor beban pekerjaan karyawan seperti tidak terlalu menuntut karyawan dalam hal menyelesaikan tugasnya, kemudian pembagian beban pekerjaan yang adil pada setiap karyawan, ini gunanya untuk mengurangi tekanan-tekanan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja.

Griffin dalam Priansa (2017:260) menyatakan bahwa:

Kejenuhan adalah perasaan letih (secara fisik dan mental) yang mungkin muncul saat seseorang mengalami stres yang terlalu parah dalam jangka waktu yang lama. *Burnout* berakibat kelelahan berkepanjangan, frustrasi dan keputusasaan. Lalu, diikuti oleh peningkatan kekakuan (tubuh), penurunan kepercayaan diri, dan perilaku penarikan diri psikologis. Sang individu akan takut pergi ke kantor, sering bekerja lebih lama, tetapi meraih hasil lebih

sedikit dibandingkan dengan sebelumnya, dan menampakkan kelelahan mental dan fisik.

Maslach dan Jackson dalam Priansa (2016:296) mengatakan bahwa :

Pegawai yang dalam keadaan *burnout* mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain, seperti pekerja kesehatan dan pekerja sosial. *Burnout* terdiri dari tiga komponen yaitu:

1. Dipersonalisasi, yaitu jarak emosional yang jauh dengan klien yang mengakibatkan sikap kejam dan tidak peduli terhadap orang lain.
2. *Emotional Exhaustion*, yaitu perasaan kelelahan dan berkurangnya antusiasme untuk bekerja.
3. Berkurangnya *personal accomplishment*, yaitu perasaan bahwa tidak ada hal berharga yang dilakukan pada pekerjaannya.

Busro (2018:325) menyatakan bahwa:

Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Siswanto dalam Busro (2018:326) bahwa: “Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Menurut Anaroga dalam Busro (2018:327), faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah :

1. *Job security*. Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, atau digeser merupakan

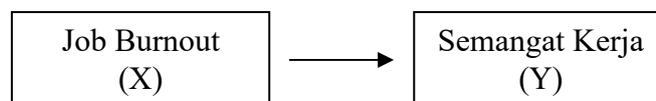
faktor pertama yang mengurangi ketenangan kegairahan kerja karyawan. Saat ini status karyawan mayoritas kontrak 6 bulan atau 1 tahun. Kondisi yang demikian, pada dasarnya akan sangat bagus dalam rangka menjaga semangat kerja, mengingat hanya karyawan yang mempunyai semangat tinggi yang akan diperpanjang kontraknya.

2. Kesempatan untuk mendapat kemajuan. Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
3. Kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos. Lingkungan kerja disini juga dapat diartikan sebagai lingkungan fisik yang bersih, rapi, asri, akan mampu meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan sosial yang harmonis, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling sentimen, tidak saling mencemooh dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan atau baper, akan mampu meningkatkan semangat kerja.
4. Kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.
5. Kompensasi, gaji, imbalan. Faktor ini sangat memengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya. Bagi seorang karyawan yang baru akan memasuki suatu perusahaan, maka imbalan yang baru akan diterima diperbandingkan dengan imbalan yang mungkin diterima pada perusahaan lain. Bagi karyawan yang sudah lama bekerja pada suatu perusahaan, imbalan yang telah diterimanya diperbandingkan dengan karyawan yang lain. Perbedaan imbalan yang mencolok baik antar karyawan maupun antar-perusahaan dapat menggoyahkan semangat kerja karyawan.

Hal ini jelas bahwa setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya memerlukan semangat kerja yang tinggi dalam suasana batin yang menyenangkan, bagi terciptanya usaha untuk berpartisipasi dalam segala kegiatan. Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Untuk mengetahui

adanya semangat kerja yang rendah dalam perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil suatu tindakan yang lebih dini. Adapun kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1.1
Kerangka Penelitian



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif/ hubungan. Siregar (2013:15) menyatakan bahwa: “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam memperoleh data dan bahan-bahan yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Siregar (2015:16) menyatakan bahwa: “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber

pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut :

1) Wawancara

Abdurrahman dan Muhidin (2011:89) menyatakan bahwa: “Teknik wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung secara bertatap muka (*personal face to face interview*) dengan sumber data (responden)”. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan Kepala MTs Negeri 2 Pontianak bernama Hj. Yuliana, S.Pd., M.Pd.

2) Kuesioner

Sugiyono (2012:142) menyatakan bahwa: “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada semua guru yang menjadi responden.

b. Data Sekunder

Siregar (2015:16) menyatakan bahwa: “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam hal ini berupadata yang diperoleh dari objek yang diteliti berupa data siswa, nilai ujian siswa,

data guru dan pegawai, nilai rata-rata prestasi kerja PNS dan data absensi pegawai pada MTs Negeri 2 Pontianak.

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Abdurrahman dan Muhidin (2011:119) menyatakan bahwa: “Populasi (*population* atau *universe*) adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan)”. Dalam penelitian ini populasinya adalah guru PNS di MTs Negeri 2 Pontianak yang berjumlah 54 orang.

b. Sampel

Menurut Siregar (2015:30) bahwa: “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”.

Sugiyono (2012:85) menyatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang.

H. Variabel Penelitian

Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2012:38) menyatakan bahwa:

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Tinggi, berat badan, sikap, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, merupakan atribut-atribut dari setiap orang. Berat, ukuran, bentuk, dan warna merupakan atribut-atribut dari obyek. Struktur organisasi, model pendelegasian, kepemimpinan, pengawasan, koordinasi, prosedur dan mekanisme kerja, deskripsi pekerjaan, kebijakan, adalah merupakan contoh variabel dalam kegiatan administrasi.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain.
2. Variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.

I. Skala Pengukuran

Sugiyono (2012:93) menyatakan bahwa :

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- | | |
|------------------------|----------------------|
| a. Sangat setuju | a. Selalu |
| b. Setuju | b. Sering |
| c. Ragu-ragu | c. Kadang-kadang |
| d. Tidak setuju | d. Tidak pernah |
| e. Sangat tidak setuju | |
| a. Sangat positif | a. Sangat baik |
| b. Positif | b. Baik |
| c. Negatif | c. Tidak baik |
| d. Sangat negatif | d. Sangat tidak baik |

4. Alat analisis

a. Uji Instrument

1) Uji Validitas

Siregar (2015:46) menyatakan bahwa: “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas dengan teknik korelasi *Product Moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2015:48)

Keterangan :

- n = Jumlah responden
- x = Skor variabel (jawaban responden)
- y = Skor total dari variabel (jawaban responden)

Hasil perhitungan dengan rumus *product moment* menunjukkan nilai r_{hitung} , kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan adalah valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir pertanyaan adalah tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Siregar (2015:55) menyatakan bahwa: “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten,

apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Siregar (2015:57) menyatakan bahwa: “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6”.

Perhitungan rumus reliabilitas *Alpha Cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber : Siregar (2015:58)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum X$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

k = Jumlah butir pertanyaan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

b. Uji Normalitas

Siregar (2013:153) menyatakan bahwa: “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametik”. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regresi.

Siregar (2013:153) menyatakan bahwa: “Metode Kolmogorov – Smirnov prinsip kerjanya membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoretik dengan frekuensi kumulatif distribusi empirik (observasi)”.

Langkah-langkah untuk melakukan Uji Kolomogorof-Smirnov, yaitu:

1) H_0 : Data berdistribusi normal

H_a : Data tidak berdistribusi normal

2) Kaidah pengujian

Jika $D_{hitung} \leq D_{tabel(\alpha, n1, n2)}$, maka H_0 diterima

Jika $D_{hitung} > D_{tabel(\alpha, n1, n2)}$, maka H_0 ditolak

c. Nilai rata-rata *Job Burnout* dan Semangat Kerja

Untuk menghitung rata-rata data jawaban responden pada setiap indikator variabel X (*Job Burnout*) dan Y (Semangat Kerja) yaitu dengan rumus :

$$X = \frac{\sum Xi}{n}$$

Sumber : Siregar (2013:196)

Keterangan :

X : Rata-rata hitung (mean)

$\sum Xi$: Jumlah nilai setiap pengamatan

n : Jumlah pengamatan

d. Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2015:284) : “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Rumus persamaan yan digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Sumber: Siregar (2013:284)

Keterangan :

Y = variabel semangat kerja guru

X = variabel *job Burnout*

a = nilai konstan

b = koefisien arah regresi

e. Koefisien Korelasi (R)

Siregar (2015:251) menyatakan bahwa: “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Nilai korelasi (r) – ($-1 \leq r \leq 1$). Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Misalnya:

- 1) Apabila $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y, bila variabel X naik, maka variabel Y turun.

- 2) Apabila $r = 1$ artinya korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y, bila variabel X naik, maka variabel Y naik.

Adapun ukuran kekuatan koefisien korelasi adalah :

Tabel 1.12
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Koefisien korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Siregar (2015:251)

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2013:338) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”, dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber : Siregar (2013: 338)

Keterangan :

Kd : koefisien diterminasi

r : korelasi person

g. Uji Kelayakan Regresi

Gani dan Amalia (2015:143) menyatakan bahwa: “Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Langkah-langkah dalam melakukan uji kelayakan regresi adalah :

a. Membuat hipotesis dalam bentuk kalimat

Ho: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh *job burnout*.

Ha: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh *job burnout*.

b. Menentukan taraf nyata $\alpha = 5\%$

c. Kaidah pengujian :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}

1) Rumus Menghitung F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg (b/a)}}{RJK_{res}}$$

Sumber : Siregar (2013:392)

2) Menentukan nilai F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = F_{(\alpha)(1, n-2)}$$

Sumber : Siregar (2013:392)

e. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Tujuan membandingkan antara F_{tabel} dan F_{hitung} adalah untuk mengetahui, apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

f. Mengambil keputusan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, berusia 46 – 50 tahun, pendidikan terakhir S.1, penghasilan rata-rata setiap bulan antara Rp 4.000.000,00 – Rp 4.999.999,00, sudah menikah dan memiliki tanggungan sebanyak 3 – 4 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = 2,487 + 0,105 X$.
3. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,289, artinya hubungan *Job Burnout* (X) dan Semangat Kerja Guru (Y) lemah.
4. Besarnya Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari pengolahan data adalah sebesar 0,084 yang artinya kontribusi atau sumbangan pengaruh *job burnout* (X) terhadap semangat kerja guru di MTs Negeri 2 Pontianak sangat kecil yaitu sebesar 8,4% sisanya sebesar 91,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
5. Nilai $F_{hitung} = 4,752 > F_{tabel} = 4,026$. Nilai probabilitas (sig) lebih rendah dari nilai signifikan (α) yaitu $0,034 < 0,05$.

Hasil uji kelayakan regresi menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh *job burnout*.

B. Saran

Dalam penyusunan skripsi yang telah penulis lakukan, penulis memberikan beberapa saran yang dapat menjadi bahan masukan sehingga bermanfaat bagi madrasah, sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini menjadi dasar bagi pengembangan madrasah terutama dalam meningkatkan semangat kerja guru untuk itu madrasah dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan cara menurunkan kejenuhan kerja guru di MTs Negeri 2 Pontianak.
2. Semangat kerja guru di MTs Negeri 2 Pontianak perlu ditingkatkan dengan cara memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada sekolah. Dengan semangat kerja yang tinggi maka sekolah akan memberikan nilai tambah kepada pegawainya.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai pemberian honor/ tambahan penghasilan seperti insentif, lembur dan honor kegiatan maka diharapkan pihak sekolah dapat merealisasikan lebih optimal untuk mengurangi kejenuhan kerja pegawai, menjadi salah satu motivasi bagi para guru untuk bersemangat dalam mendidik siswa di sekolah maupun kegiatan ekstrakurikuler.
4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Maman dan Muhidin, Ali Sambas.2011. Panduan Praktis Memahami Penelitian (Bidang Sosial-Administrasi-Pendidikan). Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan Jilid Dua. Jakarta:PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Gani, Irwan dan Amalia, Siti. 2015. Alat Analisis Data Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial.Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Hamali, Arif Yusuf.2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Marnis, Priyono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: ZIFATAMA PUBLISHER.
- Maunah, Binti.2009. Ilmu Pendidikan. Yogyakarta:SUKSES *Offset*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015.
- Priansa, Donni Juni. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung:CV PUSTAKA SETIA.
- _____.2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM.Bandung:ALFABETA.
- Riandy. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*,2016,4 (4): 1059-1072.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta:Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta:BUMI AKSARA.

- _____. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Edisi Pertama. Jakarta:PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Syaifuddin, Fahmi. 2016. Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. JEM 12,3 (2016) 107-116.
- Tarwaka,dkk. 2004. Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Umar, Husein.2005. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT SUN.
- Wahyudi. 2017. Manajemen Konflik dan Stres Dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner. Bandung: ALFABETA.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.

Lampiran I (Kuesioner)

KUESIONER

“Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Semangat Kerja Guru di MTs Negeri 2 Pontianak”

Dengan hormat,

Dalam kesempatan ini kami mohon bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sedikit guna mengisi angket yang kami sertakan berikut ini. Angket ini diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka menyusun skripsi untuk program strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Pontianak. Mengingat betapa pentingnya data ini, maka kami sangat mengharapkan agar angket ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi yang sebenarnya.

A. IDENTITAS PENELITI

Nama : Ervanda Devi Avirianti
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 141310031
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak
No Hp : 0816221220

B. PETUNJUK PENGISIAN

- Berilah tanda ceklis (✓) atau silang (X) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.
- Mohon anda isi sesuai dengan yang anda alami karena hal ini akan sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang akurat.
- Untuk penelitian dari item soal menggunakan bobot nilai dengan ketentuan sebagai berikut:

Kuesioner *Burnout*

No	Jawaban	Skor
1	Setiap hari	6
2	Beberapa kali dalam sepekan	5
3	Setiap pekan	4
4	Beberapa kali dalam sebulan	3
5	Setiap bulan	2
6	Beberapa kali dalam setahun	1

Kuesioner Semangat Kerja

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

C. IDENTITAS RESPONDEN

Kode Responden : Diisi oleh peneliti

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Jabatan :

Penghasilan Rata-rata :

Masa Kerja :

Status Perkawinan :

No. Hp :

Jumlah Tanggungan :

D. KUESIONER *BURNOUT* (X)

No.	Pernyataan	Penilaian					
		1	2	3	4	5	6
A. Dipersonalisasi							
1	Saya menjadi tidak berperasaan terhadap orang sejak saya mengajar di sini.						
2	Saya khawatir pekerjaan sebagai guru ini akan menjadikan saya secara emosional lebih keras.						
3	Saya menjadi tidak peduli mengenai apa yang terjadi terhadap murid-murid saya.						
4	Saya merasa murid-murid saya menyalahkan saya karena masalah yang mereka hadapi.						
B. <i>Emotional Exhaustion</i>							
5	Saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan saya.						
6	Saya merasa terlalu lelah di akhir hari kerja.						
7	Saya merasa capek ketika bangun tidur di pagi hari.						
8	Saya merasa frustrasi karena pekerjaan saya.						
9	Saya merasa malas melakukan pekerjaan ini.						
C. Berkurangnya <i>personal accomplishment</i>							
10	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan ini tidak bermanfaat.						
11	Saya merasa tidak dapat berbuat banyak untuk kebaikan murid-murid saya.						
12	Saya merasa pekerjaan ini sia-sia						

E. KUESIONER SEMANGAT KERJA (Y)

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
A. Job Security						
1	Saya merasa pekerjaan ini dapat terus saya lakukan hingga saya pensiun.					
2	Saya memiliki jaminan masa depan yang pasti dengan pekerjaan saya.					
B. Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan						
3	Program pelatihan yang sudah saya ikuti membuat saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik.					
4	Pelatihan dan pengembangan yang sudah saya ikuti, mendorong saya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.					
C. Kondisi kerja yang menyenangkan						
5	Saya dapat bekerjasama dengan pegawai lain.					
6	Hubungan saya dengan rekan kerja di sekolah ini sangat baik.					
7	Kualifikasi dan kemampuan pegawai lain yang bekerja sama dengan saya sangat baik.					
8	Saya mempunyai semangat kerja untuk hadir di tempat kerja setiap hari.					
9	Pekerjaan saya mempunyai kontribusi besar di sekolah ini.					
10	Kondisi kerja di sekolah ini mendorong saya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.					
11	Secara umum, saya merasa bangga terhadap sekolah ini sebagai tempat kerja.					
12	Saya sangat bangga terhadap prestasi yang dihasilkan sekolah ini.					
13	Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan yang terbaik.					
14	Bila ada teman saya yang mencari pekerjaan, saya akan menyarankan teman tersebut untuk melamar pekerjaan ke sekolah ini.					
15	Saya akan membela sekolah ini bila ada orang mengkritik.					
D. Kepemimpinan yang baik						
16	Kepala sekolah ini adalah orang yang bijak.					
17	Kepala sekolah ini selalu memberikan informasi tentang seberapa baik pekerjaan yang telah saya lakukan.					
18	Kepala sekolah ini sangat memperhatikan kesejahteraan pegawainya.					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
19	Secara pribadi saya menyukai kepala sekolah ini.					
20	Kepala sekolah ini adil dalam memperlakukan orang lain.					
21	Kepala sekolah membantu saya untuk maju.					
22	Kepala sekolah memahami dan simpati terhadap masalah yang sedang saya hadapi.					
23	Kepala sekolah menyukai saya secara pribadi.					
24	Kepala sekolah adil kepada semua pegawainya dalam mematuhi peraturan yang ada.					
25	Kepala sekolah membantu saya untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.					
26	Kepala sekolah memberikan penghargaan terhadap apa yang telah saya capai.					
27	Kepala sekolah membuat situasi kerja menjadi cukup informal sehingga saya dapat menikmati kerja sebaik mungkin.					
F. Kompensasi, gaji, imbalan						
28	Kami mendapatkan honor/ tambahan penghasilan seperti insentif, lembur dan honor kegiatan.					
29	Di sekolah ini terdapat pengklasifikasian pekerjaan dalam tingkatan pangkat/ golongan dan masa kerja yang adil.					
30	Ada hubungan antara besarnya honor dengan tingkat kesukaran pekerjaan yang dilaksanakan pegawai di sekolah ini.					
31	Ada perbandingan insentif yang diterima pegawai berdasarkan pangkat/ golongan.					
32	Gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga.					

Lampiran II (Data Responden)

No.	Nama Responden	Pangkat/ Golongan	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Pendidikan	Jabatan	Penghasilan Rata-rata	Masa Kerja (Tahun)	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	ROSLI JAFARI , S.Ag	Pembina (IV/a)	Laki-laki	53	S.1	Guru	Rp4.500.000	29	Kawin	2
2	KARIMAH KIMIN, S.Pd.I	Pembina (IV/a)	Perempuan	59	S.1	Guru	Rp4.500.000	30	Kawin	2
3	KRISTIANAH, S.Pd.I	Pembina (IV/a)	Perempuan	56	S.1	Guru	Rp4.500.000	30	Kawin	2
4	LISDA WARNIDA, S.Pd	Pembina (IV/a)	Perempuan	50	S.1	Guru	Rp4.500.000	25	Kawin	1
5	ERNI PERTIWI, S.Pd.,M.Pd	Pembina (IV/a)	Perempuan	49	S.1	Guru	Rp4.500.000	25	Kawin	2
6	Drs. NOOR AKHIR	Pembina (IV/a)	Laki-laki	57	S.1	Guru	Rp4.500.000	23	Kawin	2
7	Drs. HENDRI	Pembina (IV/a)	Laki-laki	52	S.1	Guru	Rp4.500.000	23	Kawin	3
8	Dra. NJI JUNIA S., M.Ed	Pembina (IV/a)	Perempuan	51	S.2	Guru	Rp4.500.000	22	Kawin	3
9	SYAFIAH K. S.Ag., M.Pd	Pembina (IV/a)	Perempuan	47	S.2	Guru	Rp4.500.000	15	Kawin	4
10	Hj. NAZRIATI, S.Pd.,M.Pd	Pembina (IV/a)	Perempuan	50	S.2	Guru	Rp4.500.000	22	Kawin	2
11	Drs. KAMARUDIN, M.Pd	Pembina (IV/a)	Laki-laki	53	S.2	Guru	Rp4.500.000	19	Kawin	5
12	TINA SUSRIANA, S.Pd	Pembina (IV/a)	Perempuan	50	S.1	Guru	Rp4.500.000	20	Kawin	4
13	FATMINI, S.Ag	Pembina (IV/a)	Perempuan	48	S.1	Guru	Rp4.500.000	15	Kawin	3
14	SIGIT WAHYUDI, S.Pd	Pembina (IV/a)	Laki-laki	46	S.1	Guru	Rp4.500.000	19	Kawin	3
15	Hj. SRI SURYANI, S.Pd, M.Pd	Pembina (IV/a)	Perempuan	47	S.2	Guru	Rp4.500.000	19	Kawin	2
16	KARNINGSIH, S.Pd.,M.Pd	Pembina (IV/a)	Perempuan	44	S.2	Guru	Rp4.500.000	14	Kawin	3
17	Hj. MASLENI. S.Pd.I	Pembina (IV/a)	Perempuan	44	S.1	Guru	Rp4.500.000	18	Kawin	5
18	BUDIANSYAH, S.Pd	Pembina (IV/a)	Laki-laki	42	S.1	Guru	Rp4.500.000	14	Kawin	2
19	ISRA'YAH, S.Pd	Pembina (IV/a)	Perempuan	49	S.1	Guru	Rp4.500.000	22	Kawin	3

20	RITA ASMAWATI, S.Pd	Pembina (IV/a)	Perempuan	48	S.1	Guru	Rp4.500.000	23	Kawin	2
21	ROSMAWATI	Pembina (IV/a)	Perempuan	55	D.2	Guru	Rp4.500.000	30	Kawin	1
22	ENDAH NURBAITI, S.Pd, M.Pd	Pembina (IV/a)	Perempuan	43	S.2	Guru	Rp4.500.000	18	Kawin	3
23	Hj. SITI ARLINA W., S.Pd	PenataTk.I (III/d)	Perempuan	48	S.1	Guru	Rp4.000.000	11	Kawin	2
24	JUNIARSIH,S.Pd.I M.Pd.I	Penata Tk.I (III/d)	Perempuan	44	S.2	Guru	Rp4.000.000	18	Kawin	4
25	AMUY SANTIKA, S.Pd	Penata Tk.I (III/d)	Perempuan	41	S.1	Guru	Rp4.000.000	12	Kawin	2
26	ULMIANI ULFAH, S.Pd.,M.Pd	Penata Tk.I (III/d)	Perempuan	46	S.2	Guru	Rp4.000.000	12	Kawin	3
27	ARJUNA, S.Pd.I	Penata Tk.I (III/d)	Perempuan	44	S.1	Guru	Rp4.000.000	12	Kawin	2
28	YUSNITA, S.Pd	Penata Tk.I (III/d)	Perempuan	43	S.1	Guru	Rp4.000.000	12	Kawin	4
29	ISMADI, S.Pd	Penata Tk.I (III/d)	Laki-laki	48	S.1	Guru	Rp4.000.000	12	Kawin	3
30	MULYADI, S.Pd	Penata Tk.I (III/d)	Laki-laki	46	S.1	Guru	Rp4.000.000	12	Kawin	4
31	NURBIDAH, S.Pd.,M.Pd	Penata Tk.I (III/d)	Perempuan	43	S.2	Guru	Rp4.000.000	12	Kawin	3
32	MUHAMAD, S.Ag	Penata Tk.I (III/d)	Laki-laki	43	S.1	Guru	Rp4.000.000	14	Kawin	5
33	NELY YUHANA, S.Pd	Penata TK. I (III/d)	Perempuan	37	S.1	Guru	Rp4.000.000	12	Kawin	2
34	SUDARYANTI, S.Pd.,M.Pd	Penata Tk.I (III/d)	Perempuan	45	S.2	Guru	Rp4.000.000	12	Kawin	4
35	WIYANA, S.Pd.,M.Pd	Penata Tk.I (III/d)	Laki-laki	52	S.2	Guru	Rp4.000.000	12	Kawin	3
36	SYAFIAH. S.Pd.I	Penata Tk.I (III/d)	Perempuan	39	S.1	Guru	Rp4.000.000	13	Kawin	3
37	Hj. NYAI SITI R., S.Pd.I	Penata (III/c)	Perempuan	47	S.1	Guru	Rp3.500.000	16	Kawin	3
38	M. FAJERI, S.Pd., M.Sc	Penata (III/c)	Laki-laki	38	S.2	Guru	Rp3.500.000	12	Kawin	6
39	H. MAT JUBRI, S.Pd.I	Penata (III/c)	Laki-laki	50	S.1	Guru	Rp3.500.000	14	Kawin	5
40	ALAMIN, S.Pd	Penata (III/c)	Perempuan	39	S.1	Guru	Rp3.500.000	9	Kawin	3
41	SAPRIYANI, S.Hut	Penata Muda Tk. I (III/b)	Perempuan	50	S.1	Guru	Rp3.000.000	9	Kawin	2
42	ROHATI, S.Sos	Penata Muda Tk. I (III/b)	Perempuan	38	S.1	Guru	Rp3.000.000	9	Kawin	1

43	KAMISAH, S.Pd	Penata Muda Tk. I (III/b)	Perempuan	39	S.1	Guru	Rp3.000.000	9	Kawin	2
44	ADY GUNAWAN, S.Ip	Penata Muda Tk. I (III/b)	Laki-laki	38	S.1	Guru	Rp3.000.000	8	Kawin	3
45	MOHAMMAD SOKEH, M.Pd.I	Penata Muda Tk. I (III/b)	Laki-laki	36	S.2	Guru	Rp3.000.000	8	Kawin	3
46	NUR IZZATURROHMAH, S.Pd.I	Penata Muda Tk. I (III/b)	Perempuan	35	S.1	Guru	Rp3.000.000	8	Kawin	3
47	SUSANTI, S.Pd	Penata Muda Tk. I (III/b)	Perempuan	34	S.1	Guru	Rp3.000.000	8	Kawin	4
48	RAUDHATUL JANNAH, S.Sos	Penata Muda Tk. I (III/b)	Perempuan	37	S.1	Guru	Rp3.000.000	8	Kawin	2
49	RISCA FADILAH, S.Si	Penata Muda Tk.I (III/b)	Perempuan	33	S.1	Guru	Rp3.000.000	7	Belum Kawin	0
50	ANITA, S.Pd	Penata Muda (III/a)	Perempuan	48	S.1	Guru	Rp2.500.000	11	Kawin	3
51	YUNIARSIH, S.Pd.I	Penata Muda (III/a)	Perempuan	38	S.1	Guru	Rp2.500.000	8	Kawin	4
52	NOR RASMA YANTI	Penata Muda (III/a)	Perempuan	32	S.1	Guru	Rp2.500.000	2	Kawin	1
53	ANY HIKMAYANTI, S.Pd	Pengatur Muda (II/a)	Perempuan	35	S.1	Guru	Rp2.000.000	2	Kawin	3
54	SHERLY MARLINDA, S.Pd	Pengatur Muda (II/a)	Perempuan	37	S.1	Guru	Rp2.000.000	2	Kawin	4

Lampiran II (Tabulasi Kuesioner *Job Burnout*)

NOMOR RESPONDEN	NOMOR BUTIR												JUMLAH	RATA-RATA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	6.00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2.00
5	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	70	5.83
6	5	5	5	2	5	6	5	5	5	5	5	5	58	4.83
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	6.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
9	1	3	1	1	3	4	5	4	4	6	6	6	44	3.67
10	6	3	6	2	2	4	6	6	6	6	6	6	59	4.92
11	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	70	5.83
12	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	54	4.50
13	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	56	4.67
14	6	4	6	6	4	3	4	6	6	6	4	6	61	5.08
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2.00
16	3	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	51	4.25
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
18	6	6	6	6	5	3	3	6	6	6	6	6	65	5.42
19	5	2	5	5	5	5	4	5	2	5	5	3	51	4.25
20	6	6	6	6	4	5	6	6	6	6	5	6	68	5.67

NOMOR RESPONDEN	NOMOR BUTIR												TOTAL	RATA- RATA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
21	6	4	6	6	6	4	5	6	6	6	6	6	67	5.58
22	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	55	4.58
23	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	6.00
24	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	52	4.33
25	6	6	6	6	5	2	2	5	5	5	5	5	58	4.83
26	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	57	4.75
27	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	55	4.58
28	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	38	3.17
29	3	3	3	3	2	2	2	2	2	5	2	5	34	2.83
30	6	6	3	6	6	4	6	6	6	6	6	6	67	5.58
31	5	3	5	5	3	4	5	4	4	6	6	6	56	4.67
32	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	2	5	45	3.75
33	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	38	3.17
34	3	4	5	4	4	2	4	6	5	4	3	6	50	4.17
35	5	2	5	5	5	2	4	5	3	5	5	3	49	4.08
36	3	3	5	5	2	3	3	2	5	5	3	5	44	3.67
37	4	2	6	6	5	5	3	6	6	6	3	6	58	4.83
38	6	4	6	6	4	3	4	6	6	6	4	6	61	5.08
39	6	3	6	2	2	4	6	6	6	6	6	6	59	4.92
40	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	70	5.83
41	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	6.00
42	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	55	4.58

NOMOR	NOMOR BUTIR												JUMLAH	RATA-RATA
RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
43	5	5	3	5	2	2	3	5	5	5	5	5	50	4.17
44	5	2	5	5	4	5	3	5	2	5	5	3	49	4.08
45	5	3	5	5	3	4	5	4	4	6	6	6	56	4.67
46	6	3	6	2	2	4	6	6	6	6	6	6	59	4.92
47	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	70	5.83
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
49	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	56	4.67
50	3	4	5	4	4	2	4	6	5	4	3	6	50	4.17
51	4	4	5	6	5	3	5	5	5	6	6	6	60	5.00
52	6	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	52	4.33
53	3	3	3	3	2	2	2	2	2	5	2	5	34	2.83
54	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	70	5.83
TOTAL	257	224	261	247	229	209	223	256	253	275	252	271	2957	246,42

Tabulasi Kuesioner Semangat Kerja

NO. RES.	NOMOR BUTIR																																JMLH	RATA- RATA			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32					
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	3.44	
2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	3.47
3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	93	2.91				
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	2.25	
5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90	2.81		
6	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	108	3.38			
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	90	2.81			
8	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	110	3.44			
9	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	89	2.78			
10	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90	2.81		
11	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	95	2.97			
12	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	93	2.91			
13	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	104	3.25			
14	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90	2.81		
15	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	89	2.78		
16	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83	2.59		
17	4	5	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	81	2.53			
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	3.94			
19	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	109	3.41			
20	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	1	2	3	4	3	4	3	3	2	2	1	3	1	1	3	98	3.06			
21	4	4	5	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	98	3.06				
22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	89	2.78			
23	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	100	3.13			
24	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	83	2.59			
25	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	3.56			
26	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	95	2.97			
27	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	97	3.03			

NO. RES.	NOMOR BUTIR																																JMLH	RATA- RATA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
28	3	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	1	2	3	4	3	4	3	3	2	2	1	3	1	1	3	96	3.00	
29	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	89	2.78	
30	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	107	3.34	
31	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90	2.81
32	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	85	2.66	
33	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	99	3.09	
34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	95	2.97	
35	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	3.28	
36	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	89	2.78
37	5	5	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	79	2.47	
38	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	3.38	
39	4	2	1	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78	2.44
40	4	5	5	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	88	2.75
41	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	95	2.97	
42	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	99	3.09	
43	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	95	2.97	
44	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	103	3.22	
45	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	100	3.13	
46	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	83	2.59	
47	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	3.63	
48	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	97	3.03	
49	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	96	3.00	
50	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	103	3.22	
51	3	3	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	3	1	69	2.16	
52	4	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90	2.81
53	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78	2.44
54	4	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90	2.81
TOTAL	227	226	214	216	186	185	177	175	169	170	183	190	172	138	170	151	145	124	146	141	163	149	144	142	134	132	133	116	126	120	123	142	5129	160.28	

Lampiran IV (Uji Validitas *Job Burnout*)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Xperny1	4.76	1.302	54
Xperny2	4.15	1.365	54
Xperny3	4.83	1.240	54
Xperny4	4.57	1.449	54
Xperny5	4.24	1.373	54
Xperny6	3.87	1.214	54
Xperny7	4.13	1.441	54
Xperny8	4.74	1.348	54
Xperny9	4.69	1.357	54
Xperny10	5.09	1.033	54
Xperny11	4.67	1.332	54
Xperny12	5.02	1.221	54
Xrata2	4.5630	.96956	54

Job Burnout		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Xrata2
Xperny1	Pearson Correlation	1	.593**	.781**	.575**	.540**	.422**	.439**	.662**	.629**	.662**	.649**	.501**	.833**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0.002	0.001	0	0	0	0	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Xperny2	Pearson Correlation	.593**	1	.416**	.509**	.655**	.296*	.393**	.421**	.596**	.405**	.422**	.508**	.704**
	Sig. (2-tailed)	0		0.002	0	0	0.03	0.003	0.002	0	0.002	0.001	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Xperny3	Pearson Correlation	.781**	.416**	1	.600**	.478**	.336*	.403**	.696**	.686**	.660**	.514**	.600**	.800**
	Sig. (2-tailed)	0	0.002		0	0	0.013	0.003	0	0	0	0	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Xperny4	Pearson Correlation	.575**	.509**	.600**	1	.641**	0.258	0.217	.454**	.545**	.506**	.443**	.410**	.696**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0.06	0.115	0.001	0	0	0.001	0.002	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Xperny5	Pearson Correlation	.540**	.655**	.478**	.641**	1	.495**	.289*	.483**	.416**	.357**	.416**	0.268	.684**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0	0.034	0	0.002	0.008	0.002	0.051	0

	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Xperny6	Pearson Correlation	.422**	.296*	.336*	0.258	.495**	1	.387**	0.233	.364**	.326*	.521**	0.167	.536**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.03	0.013	0.06	0		0.004	0.09	0.007	0.016	0	0.227	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Xperny7	Pearson Correlation	.439**	.393**	.403**	0.217	.289*	.387**	1	.610**	.571**	.537**	.652**	.481**	.674**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.003	0.003	0.115	0.034	0.004		0	0	0	0	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Xperny8	Pearson Correlation	.662**	.421**	.696**	.454**	.483**	0.233	.610**	1	.697**	.641**	.581**	.622**	.796**
	Sig. (2-tailed)	0	0.002	0	0.001	0	0.09	0		0	0	0	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Xperny9	Pearson Correlation	.629**	.596**	.686**	.545**	.416**	.364**	.571**	.697**	1	.667**	.640**	.778**	.850**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0.002	0.007	0	0		0	0	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Xperny10	Pearson Correlation	.662**	.405**	.660**	.506**	.357**	.326*	.537**	.641**	.667**	1	.722**	.852**	.810**
	Sig. (2-tailed)	0	0.002	0	0	0.008	0.016	0	0	0		0	0	0

	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Xperny11	Pearson Correlation	.649**	.422**	.514**	.443**	.416**	.521**	.652**	.581**	.640**	.722**	1	.549**	.795**
	Sig. (2-tailed)	0	0.001	0	0.001	0.002	0	0	0	0	0		0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Xperny12	Pearson Correlation	.501**	.508**	.600**	.410**	0.268	0.167	.481**	.622**	.778**	.852**	.549**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0.002	0.051	0.227	0	0	0	0	0		0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Xrata2	Pearson Correlation	.833**	.704**	.800**	.696**	.684**	.536**	.674**	.796**	.850**	.810**	.795**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

(Uji Validitas Semangat Kerja)

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
YPerny1	4.20	.786	54
YPerny2	4.19	.933	54
YPerny3	3.96	.990	54
YPerny4	4.00	.911	54
YPerny5	3.44	.634	54
YPerny6	3.43	.662	54
YPerny7	3.28	.564	54
YPerny8	3.24	.547	54
YPerny9	3.13	.551	54
YPerny10	3.15	.763	54
YPerny11	3.39	.564	54
YPerny12	3.52	.574	54
YPerny13	3.19	.617	54
YPerny14	2.56	.839	54
YPerny15	3.15	.656	54
YPerny16	2.80	.655	54
YPerny17	2.69	.577	54
YPerny18	2.30	.690	54
YPerny19	2.70	.633	54
YPerny20	2.61	.529	54

YPerny21	3.02	.714	54
YPerny22	2.76	.642	54
YPerny23	2.67	.614	54
YPerny24	2.63	.592	54
YPerny25	2.48	.637	54
YPerny26	2.44	.572	54
YPerny27	2.46	.539	54
YPerny28	2.15	.737	54
YPerny29	2.33	.583	54
YPerny30	2.22	.691	54
YPerny31	2.28	.627	54
YPerny32	2.63	.653	54
YRata2	2.9683	.35321	54

	Sig. (2-tailed)	.252	.111	.095	.060	.009	.008	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.211	.027	.049
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
YPerny12	Pearson Correlation	.054	.170	.167	.000	.288	.252	.538	.556	.499	.209	.648	1	.576	.252	.193	-.065
	Sig. (2-tailed)	.697	.220	.227	1.000	.035	.066	.000	.000	.000	.129	.000		.000	.066	.162	.641
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
YPerny13	Pearson Correlation	.037	.333	.259	.168	.123	.266	.392	.313	.483	.382	.440	.576	1	.417	.491	.142
	Sig. (2-tailed)	.788	.014	.059	.225	.375	.052	.003	.021	.000	.004	.001	.000		.002	.000	.306
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
YPerny14	Pearson Correlation	-.032	.203	.252	-.222	-.118	-.060	.146	.237	.168	.134	.173	.252	.417	1	.602	.278
	Sig. (2-tailed)	.820	.140	.066	.107	.395	.664	.291	.084	.225	.333	.211	.066	.002		.000	.042
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
YPerny15	Pearson Correlation	.014	.293	.241	.158	.201	.373	.193	.372	.155	.559	.300	.193	.491	.602	1	.379
	Sig. (2-tailed)	.923	.031	.079	.254	.144	.005	.163	.006	.264	.000	.027	.162	.000	.000		.005
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
YPerny16	Pearson Correlation	.082	.001	-.012	.253	.222	.378	.207	.139	.022	.515	.270	-.065	.142	.278	.379	1
	Sig. (2-tailed)	.555	.993	.932	.065	.107	.005	.133	.315	.873	.000	.049	.641	.306	.042	.005	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
YPerny17	Pearson Correlation	.061	.075	.144	.323	.029	.210	.216	.185	-.107	.280	.268	.103	.114	.290	.325	.626

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.025	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
YPerny20	Pearson Correlation	.457	.373	.607	1	.419	.441	.406	.796	.734	.582	.643	.296	.490	.447	.332	.613	.669
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000		.002	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.030	.000	.001	.014	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
YPerny21	Pearson Correlation	.564	.142	.305	.419	1	.298	.359	.418	.395	.349	.369	.210	.393	.297	.073	.420	.556
	Sig. (2-tailed)	.000	.306	.025	.002		.029	.008	.002	.003	.010	.006	.128	.003	.029	.602	.002	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
YPerny22	Pearson Correlation	.352	.206	.656	.441	.298	1	.701	.555	.519	.605	.545	.156	.319	.165	.122	.638	.632
	Sig. (2-tailed)	.009	.134	.000	.001	.029		.000	.000	.000	.000	.000	.259	.019	.233	.378	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
YPerny23	Pearson Correlation	.284	-.074	.469	.406	.359	.701	1	.536	.466	.483	.418	.028	.369	.178	.049	.627	.550
	Sig. (2-tailed)	.038	.594	.000	.002	.008	.000		.000	.000	.000	.002	.842	.006	.199	.725	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
YPerny24	Pearson Correlation	.646	.366	.708	.796	.418	.555	.536	1	.732	.718	.606	.301	.474	.481	.384	.712	.691
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.027	.000	.000	.004	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
YPerny25	Pearson Correlation	.626	.356	.548	.734	.395	.519	.466	.732	1	.645	.602	.408	.322	.267	.084	.664	.678
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.018	.051	.546	.000	.000

(Uji Reliabilitas *Job Burnout*)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Xperny1	50.00	111.925	.794	.914
Xperny2	50.61	114.997	.637	.921
Xperny3	49.93	113.957	.756	.916
Xperny4	50.19	114.116	.623	.921
Xperny5	50.52	115.500	.614	.922

Xperny6	50.89	121.836	.455	.927
Xperny7	50.63	114.992	.596	.923
Xperny8	50.02	112.320	.748	.916
Xperny9	50.07	110.485	.812	.913
Xperny10	49.67	117.094	.776	.916
Xperny11	50.09	112.652	.746	.916
Xperny12	49.74	115.818	.693	.918

(Uji Reliabilitas Semangat Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
YPerny1	90.78	122.025	.266	.915
YPerny2	90.80	118.995	.363	.914
YPerny3	91.02	119.226	.327	.915
YPerny4	90.98	120.207	.312	.915
YPerny5	91.54	123.008	.274	.914

YPerny6	91.56	119.836	.482	.911
YPerny7	91.70	120.439	.526	.911
YPerny8	91.74	120.686	.522	.911
YPerny9	91.85	123.072	.318	.913
YPerny10	91.83	117.500	.555	.910
YPerny11	91.59	119.567	.599	.910
YPerny12	91.46	122.631	.338	.913
YPerny13	91.80	120.128	.500	.911
YPerny14	92.43	118.325	.451	.912
YPerny15	91.83	119.991	.476	.912
YPerny16	92.19	117.739	.640	.909
YPerny17	92.30	119.986	.549	.911
YPerny18	92.69	123.125	.239	.915
YPerny19	92.28	117.487	.683	.909
YPerny20	92.37	119.558	.642	.910
YPerny21	91.96	118.829	.510	.911
YPerny22	92.22	118.553	.593	.910
YPerny23	92.31	120.031	.509	.911
YPerny24	92.35	118.383	.662	.909
YPerny25	92.50	117.915	.647	.909
YPerny26	92.54	118.706	.660	.909
YPerny27	92.52	118.669	.706	.909
YPerny28	92.83	119.462	.450	.912
YPerny29	92.65	120.195	.527	.911

YPerny30	92.76	118.903	.523	.911
YPerny31	92.70	121.345	.400	.913
YPerny32	92.35	117.968	.625	.909

(Uji Normalitas)**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,33809907
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,060
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,446
Asymp. Sig. (2-tailed)		,989

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Analisis Rata-rata (*Mean*)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
<i>Job Burnout</i>	54	2,00	6,00	246,40	4,5630	,96956	,940
Semangat Kerja	54	2,16	3,94	160,29	2,9683	,35321	,125
Valid N (listwise)	54						

Regresi Linier Sederhana Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Semangat Kerja Guru

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JobBurnout ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: SemangatKerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289 ^a	.084	.066	.34133

a. Predictors: (Constant), JobBurnout

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.554	1	.554	4.752	.034 ^a
	Residual	6.058	52	.117		
	Total	6.612	53			

a. Predictors: (Constant), JobBurnout

b. Dependent Variable: SemangatKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.487	.225		11.031	.000
	JobBurnout	.105	.048	.289	2.180	.034

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Koefisien Korelasi (R)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,289 ^a	,084	,066	0,34133

a. Predictors: (Constant), Job Burnout

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Koefisien Diterminasi (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,289 ^a	,084	,066	0,34133

a. Predictors: (Constant), Job Burnout

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Uji Kelayakan Regresi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.554	1	.554	4.752	.034 ^a
Residual	6.058	52	.117		
Total	6.612	53			

a. Predictors: (Constant), *Job Burnout*

b. Dependent Variable: Semangat Kerja