

TESIS

**PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, *WORK ABILITY*, IKLIM
ORGANISASI TERHADAP *BURNOUT* DAN KINERJA GURU
DI SMAN 12 SURABAYA**



Diajukan Oleh :

CHARLES HOTASI SIDAURUK
NIM : 1262400040

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

TESIS

**PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, *WORK-ABILITY*, IKLIM
ORGANISASI TERHADAP *BURNOUT* DAN KINERJA GURU
DI SMAN 12 SURABAYA**



Diajukan Oleh :

CHARLES HOTASI SIDAURUK
NIM : 1262400040

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

**PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, *WORK ABILITY*, IKLIM
ORGANISASI TERHADAP *BURNOUT* DAN KINERJA GURU
DI SMAN 12 SURABAYA**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Dalam Program Studi Magister Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Diajukan Oleh :

CHARLES HOTASI SIDAURUK

NIM : 1262400040

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2025

TESIS

PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, *WORK ABILITY*, IKLIM ORGANISASI TERHADAP *BURNOUT* DAN KINERJA GURU DI SMAN 12 SURABAYA

Diajukan Oleh:

CHARLES HOTASI SIDAURUK

NIM : 1262400040

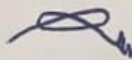
Disetujui untuk diujikan:

Surabaya: 05 Juni 2025

Dosen : Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari,
Pembimbing I Dipl. DHE., MPA.


.....

Dosen : Prof. Dr. Ida Aju Brahma Ratih,
Pembimbing II MM., MBA.


.....

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025

TESIS

PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, *WORK ABILITY*, IKLIM ORGANISASI TERHADAP *BURNOUT* DAN KINERJA GURU DI SMAN 12 SURABAYA

Diajukan Oleh:

CHARLES HOTASI SIDAURUK

NIM : 1262400040

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
dan dinyatakan lulus pada ujian tesis Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal 21 Juni 2025

Tim Penguji

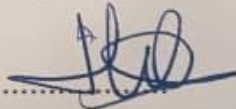
Ketua : Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari,
Dipl. DHE., MPA

.....


Anggota : Prof. Dr. Ida Aju Brahma Ratih,
MM., MBA.

.....


Anggota : M. Sihab Ridwan, Ph.D

.....




Dekan,

Prof. Dr. H. Slamet Riyadi M.Si., Ak., CA., CTA
NPP. 20220930319

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : Charles Hotasi Sidauruk
2. NIM : 1262400040
3. Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
4. Program Studi : Magister Manajemen
5. Alamat : Jl.BKR Pelajar No.28 Surabaya
6. Telepon : 081334470077

Dengan ini menyatakan bahwa "Tesis" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan MM-UNTAG Surabaya dengan judul :

**"Pengaruh *Self Leadership, Work Ability, Iklim Organisasi* terhadap
Burnout dan Kinerja Guru Di SMAN 12 Surabaya"**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "Duplikasi" dari karya orang lain.
Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain bukan menjadi tanggungjawab pihak pembimbing dan atau pengelola Fakultas tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi , sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dan paksaan dari siapapun.

Surabaya, 12 Juni 2025
Hormat saya,



Charles Hotasi Sidauruk



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN

Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031.593.1800 (ext.311)
Email: perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Charles Hotasi Sidauruk
NIM : 1262400040
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Magister Manajemen
Jenis Karya : ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan Penelitian/Makalah~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Nonexclusive Royalty-Free Right*), atas karya saya yang berjudul:

“Pengaruh *Self Leadership*, *Work Ability*, Iklim Organisasi terhadap *Burnout* dan Kinerja Guru Di SMAN 12 Surabaya”

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Nonexclusive Royalty-Free Right*), Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 23 Juni 2025

Yang Menyatakan,



(Charles Hotasi Sidauruk)

ABSTRAK

SMA Negeri 12 Surabaya (SMAN 12 Surabaya), yang dikenal dengan sebutan "SMANDALAS," didirikan pada tahun 1982. Pada awalnya, kegiatan pembelajaran dilaksanakan di gedung SDN Pakal 1 No. 119, Benowo, selama satu tahun sambil menunggu pembangunan gedung permanen selesai. Gedung baru tersebut mulai digunakan pada tanggal 9 Desember 1983, sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 377/104.1.1/E5.83/SK. Saat ini, SMAN 12 Surabaya berlokasi di Jl. Sememi Kidul No. 1, Kecamatan Benowo, Surabaya Barat. Sekolah ini memiliki luas tanah sekitar 30.000 m² dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas untuk mendukung kegiatan pembelajaran baik di luar kelas maupun di luar kelas seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, masjid, arena bermain, hutan sekolah, taman sekolah, lapangan upacara, lapangan olah raga, ruang terbuka hijau, ruang kesenian dan lainnya. Sekolah ini juga dilengkapi fasilitas kamar mandi yang mencukupi bagi seluruh warga sekolah, ruang UKS, ruang pertemuan, aula, green house, kolam ikan, tambak ikan serta kebun sekolah. SMAN 12 banyak meraih prestasi baik di bidang akademik dan non akademik. Hal ini tidak lepas dari kerjasama yang baik antara pimpinan sekolah, guru, karyawan, peserta didik dan wali siswa. Setiap pimpinan yang memimpin di SMAN 12 Surabaya memiliki program yang mendukung prestasi siswa dan gurunya. Pada tahun 2025 ini, SMAN 12 Surabaya menjadi pilot project program "Food School Care" sebagai implementasi mendukung program ketahanan pangan nasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *SelfLeadership*, *Work Ability*, Iklim Organisasi Terhadap *Burnout* dan Kinerja Guru di SMAN 12 Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah Guru di SMAN 12 Surabaya. Pemilihan responden dilakukan dengan metode non-probability sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 64 orang. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *selfleadership*, *work ability*, iklim organisasi berpengaruh terhadap *burnout* dan Kinerja Guru di SMAN 12 Surabaya.

Kata Kunci: *selfleadership*, *work ability*, iklim organisasi, *burnout*, kinerja pengajar

ABSTRACT

SMA Negeri 12 Surabaya (SMAN 12 Surabaya), known as "SMANDALAS," was established in 1982. Initially, learning activities were carried out in the SDN Pakal I No. 119 building, Benowo, for one year while waiting for the construction of the permanent building to be completed. The new building began to be used on December 9, 1983, in accordance with the Decree of the Minister of Education and Culture No. 377/104.1.1/E5.83/SK. Currently, SMAN 12 Surabaya is located at Jl. Sememi Kidul No. 1, Benowo District, West Surabaya. This school has a land area of approximately 30,000 m² and is equipped with various facilities to support learning activities both inside and outside the classroom such as classrooms, laboratories, libraries, mosques, playgrounds, school forests, school gardens, ceremonial fields, sports fields, green open spaces, art rooms and others. This school is also equipped with adequate bathroom facilities for all school residents, a health unit room, meeting room, hall, green house, fish pond, fish pond and school garden. SMAN 12 has achieved many achievements in both academic and non-academic fields. This is inseparable from the good cooperation between school leaders, teachers, employees, students and guardians. Every leader who leads at SMAN 12 Surabaya has a program that supports the achievements of students and teachers. In 2025, SMAN 12 Surabaya will become a pilot project for the "Food School Care" program as an implementation to support the national food security program. The purpose of this study was to determine the effect of Self Leadership, Work Ability, Organizational Climate on Burnout and Teacher Performance at SMAN 12 Surabaya. This study uses a quantitative method with primary data sources obtained from distributing questionnaires. The population of the study were teachers at SMAN 12 Surabaya. The selection of respondents was carried out using the saturated non-probability sampling method with a total of 64 respondents. The data analysis method used descriptive analysis and SEM-PLS analysis. The results of the study showed that the variables of self-leadership, work ability, and organizational climate had an effect on burnout and teacher performance at SMAN 12 Surabaya.

Keywords: *self-leadership, work ability, organizational climate, burnout, Teacher Performance*

RINGKASAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang mampu menghadapi tantangan global serta mendukung kemajuan bangsa. Dengan jumlah peserta didik yang sangat besar di Indonesia, termasuk di SMAN 12 Surabaya, peran guru menjadi semakin krusial dalam memastikan tercapainya tujuan pendidikan nasional. Namun, fenomena kejenuhan kerja (*burnout*), rendahnya kepemimpinan diri, dan keterbatasan kemampuan kerja yang terjadi di kalangan guru menunjukkan perlunya perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan diri (*self-leadership*), kemampuan kerja (*work ability*), dan iklim organisasi terhadap kinerja guru, dengan mempertimbangkan *burnout* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan secara khusus di SMAN 12 Surabaya, yang dikenal sebagai sekolah adiwiyata nasional dan *eco-school*, dengan harapan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan bagi para pendidik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal-eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel melalui analisis statistik inferensial. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, di mana seluruh populasi guru di SMAN 12 Surabaya yang berjumlah 64 orang dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai sumber data primer. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) untuk mengevaluasi pengaruh *self-leadership*, *work ability*, dan iklim organisasi terhadap *burnout* dan kinerja guru, serta untuk mengkaji peran *burnout* sebagai variabel mediasi dalam model penelitian yang dikembangkan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh temuan bahwa dari total 7 hipotesis yang diuji, sebanyak 6 hipotesis menunjukkan pengaruh yang signifikan dan diterima, sedangkan 1 hipotesis lainnya menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, yang menunjukkan bahwa semakin baik *self-leadership* guru, maka tingkat *burnout* juga meningkat.
2. *Self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya

semakin tinggi *self-leadership*, semakin baik pula kinerja guru di SMAN 12 Surabaya.

3. *Work ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang lebih baik justru berkorelasi dengan peningkatan *burnout* pada guru.
4. *Work ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru.
5. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, menunjukkan bahwa iklim organisasi yang tertata dengan baik justru berkaitan dengan meningkatnya *burnout* guru.
6. Iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi iklim organisasi belum mampu memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja guru.
7. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang mengindikasikan bahwa tingkat *burnout* yang lebih tinggi justru berkaitan dengan peningkatan kinerja guru di SMAN 12 Surabaya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya-lah sehingga saya dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Self Leadership*, *Work Ability*, Iklim Organisasi terhadap *Burnout* dan Kinerja Guru di SMAN 12 Surabaya”. dengan baik dan tepat waktu walaupun ada beberapa halangan. Tesis ini merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan strata 2 (dua) pada Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Pada proses perkuliahan hingga penyusunan tesis ini, saya mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu saya selama ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya dari hati yang paling dalam kepada:

1. Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl. DHE., MPA. selaku Dosen Pembimbing I yang sangat sabar dalam memberikan masukan, ilmu dan bimbingan kepada saya. Saya sangat berterima kasih atas segala waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Ida Aju Brahma Ratih, MM., MBA. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan yang sangat berharga, membagikan pengetahuan yang mendalam, dan memberikan pandangan kritis yang sangat membantu dalam pengembangan ide-ide saya selama proses penulisan tesis ini.
3. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan Pendidikan Program Magister dan Sarjana di Kampus Merah Putih ini.
4. Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA., CTA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan untuk mengembangkan diri melalui berbagai kegiatan akademik dan non-akademik yang Bapak dan tim manajemen kampus telah fasilitasi.
5. Prof. Dr. Siti Mujanah, MBA sebagai Ketua program studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan untuk mengembangkan diri melalui berbagai kegiatan akademik dan non-akademik yang diberikan kepada penulis.

6. Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl. DHE., MPA., Prof. Dr. Ida Aju Brahma Ratih, MM., MBA. serta M. Sihab Ridwan, Ph.D. selaku dosen penguji tesis saya yang telah memberikan masukan, saran dan arahan demi lebih baik hasilnya.
7. Kepada istri saya terkasih Melani Simanjuntak, yang selalu memberikan dukungan, kesabaran, dan kasih sayang tiada henti selama saya menjalani proses pendidikan ini. Kehadiran dan semangat yang diberikan menjadi sumber motivasi utama yang terus mendorong saya untuk tetap fokus dan berusaha dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Kepada Orangtua saya Ibu Bonur Panjaitan dan Bapak Maruli Sidauruk (almarhum), Ibu mertua Marsaulina Hutagalung yang saya hormati, yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan moral serta spiritual sejak awal hingga akhir proses studi saya. Pengorbanan, kasih sayang, dan nasihat yang diberikan tidak ternilai harganya dan menjadi inspirasi terbesar bagi saya dalam mencapai pencapaian ini.
9. Kepada anakku tercinta Mayer Jethro Sidauruk, yang dengan penuh pengertian dan kesabaran mendukung ayah selama proses penyusunan tesis ini. Kehadiran ananda selalu memberikan kebahagiaan dan menjadi penyemangat tersendiri bagi ayah untuk terus berjuang dan memberikan yang terbaik. Terima kasih atas cinta dan dukungan yang begitu berarti.
10. Kepada kakak saya, Ester Sidauruk, serta adik-adik saya, Chandra Sidauruk dan Erika Sidauruk, yang telah memberikan dukungan moral, doa, dan semangat yang tiada henti selama proses penyusunan tesis ini. Kehadiran dan motivasi kalian menjadi salah satu kekuatan besar yang mendorong saya untuk tetap berjuang dan menyelesaikan tesis ini hingga tuntas.
11. Kepada Kepala SMAN 12 Surabaya Dr. Mugono, S.Pd., M.Pd. dan rekan-rekan Guru SMAN 12 Surabaya yang membantu memberikan masukan sehingga tesis ini bisa selesai.
12. Teman-teman seperjuangan MM60 terima kasih atas kebaikan, kerjasama dan semangat kekeluargaan selama 3 semester ini. Semoga semua sukses dan jalinan silaturahmi selalu terjaga.

Terlepas dari semua itu, saya menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, karena manusia tidak akan mungkin luput dari yang namanya kesalahan. Oleh karena itu, saya mengharapkan saran dari pembaca demi kesempurnaan tesis ini. Akhir kata, saya berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi para pembaca.

Surabaya, 12 Juni 2025

Penulis,

Charles Hotasi Sidauruk

DAFTAR ISI

Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Lembar Prasyarat Gelar.....	iii
Lembar Tanda Tangan Pembimbing.....	iv
Lembar Tanda Tangan Penguji.....	v
Surat Pernyataan Originalitas	vi
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi	vii
Abstrak	viii
<i>Abstract</i>	ix
Ringkasan.....	x
Kata Pengantar	xii
Daftar Isi.....	xv
Daftar Tabel.....	xx
Daftar Gambar.....	xxi
Daftar Lampiran	xxii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat Teoritik	7
1.4.2. Manfaat Praktis	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9

2.1.2 Kepemimpinan Diri (<i>Self Leadership</i>).....	9
2.1.2.1 Komponen Utama <i>Self-leadership</i>	10
2.1.2.2 Kategori dan Tipe <i>Self-leadership</i>	11
2.1.2.3 Standar <i>Self-leadership</i>	13
2.1.2.4 Manfaat <i>Self-leadership</i>	14
2.1.2.5 Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Self-leadership</i>	15
2.1.2.6 Indikator <i>Self-leadership</i>	17
2.1.3 Kemampuan Kerja (<i>Work Ability</i>).....	18
2.1.3.1 Kondisi yang Memengaruhi <i>Work ability</i>	19
2.1.3.2 Bentuk-bentuk <i>Work ability</i>	20
2.1.3.3 Faktor faktor yang mempengaruhi <i>Work ability</i>	21
2.1.3.4 Indikator <i>Work ability</i>	22
2.1.4. Iklim Organisasi (<i>Organizational Climate</i>).....	23
2.1.4.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi Iklim Organisasi	24
2.1.4.2 Penghambat pada Iklim Organisasi	25
2.1.4.3. Dampak Iklim Organisasi.....	26
2.1.4.4 Aspek-aspek Iklim Organisasi	27
2.1.4.5 Indikator Iklim Organisasi	28
2.1.5. Burnout.....	29
2.1.5.1 Faktor yang Berhubungan dengan Burnout.....	30
2.1.5.2 Penyebab <i>Burnout</i>	31
2.1.5.3 Gejala pada <i>Burnout</i>	33
2.1.5.4 Dampak <i>Burnout</i>	34
2.1.5.5 Aspek-Aspek <i>Burnout</i>	35
2.1.5.6 Indikator <i>Burnout</i>	35
2.1.6. Kinerja Guru (<i>Teacher Performance</i>)	36
2.1.6.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	39
2.1.6.2 Indikator Kinerja guru	40

2.2. Penelitian Terdahulu	42
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	67
3.1 Kerangka Konseptual.....	67
3.2 Hipotesis Penelitian	68
BAB IV METODE PENELITIAN.....	73
4.1 Rancangan Penelitian.....	73
4.1.1. Pendekatan Penelitian.....	73
4.1.2. Jenis Penelitian	73
4.1.3 Tahapan Penelitian.....	74
4.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	75
4.2.1 Populasi Penelitian.....	75
4.2.2 Sampel Penelitian	75
4.3 Defenisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian	75
4.3.1 Defenisi Konsep.....	75
4.3.2. Defenisi Operasional.....	76
4.4. Instrumen Penelitian	78
4.5. Sumber Data dan Jenis Data	79
4.5.1 Metode Pengumpulan Data.....	79
4.5.2 Teknik Pengukuran	79
4.6. Teknis Analisi Data	80
4.6.1 Analisis Deskriptif.....	80
4.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel	80
4.6.3 Evaluasi Asumsi PLS.....	81
4.6.4 Pengujian Hipotesis	82
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	89
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	89

5.2. Analisis Deskriptif	90
5.2.1 Karakteristik Responden.....	90
5.2.2 Tanggapan responden terhadap masing-masing variabel.....	92
5.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	98
5.3. Penilaian kesesuaian model (Measure of Fit)	101
5.3.1 Model Penelitian dengan Menggunakan Partial Least Squar ...	102
5.3.2 Model Pengukuran Outer Model	102
5.3.3 Model Pengukuran Inner Model	106
5.4. Pengujian Hipotesis	107
5.4.1 Self-leadership berpengaruh signifikan terhadap Burnout pada SMAN 12 Surabaya.....	108
5.4.2 Self-leadership berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMAN 12 Surabaya	108
5.4.3 Work ability berpengaruh signifikan terhadap Burnout pada SMAN 12 Surabaya.....	109
5.4.4 Work ability berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru...	109
5.4.5 Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Burnout pada SMAN 12 Surabaya.....	109
5.4.6 Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMAN 12 Surabaya.....	109
5.4.7 Burnout berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMAN 12 Surabaya.....	110
5.5. Pembahasan	110
5.5.1 <i>Self-leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Burnout</i>	110
5.5.2 <i>Self-leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru	111
5.5.3 <i>Work ability</i> berpengaruh signifikan terhadap Burnout	112
5.5.4 <i>Work ability</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru	113
5.5.5 Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Burnout</i>	114

5.5.6	Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru.....	115
5.5.7	<i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru	116
5.6.	Implikasi Penelitian	117
5.6.1	Implikasi Teoritis	117
5.6.4	Implikasi Praktis	117
BAB VI PENUTUP		119
6.1	Kesimpulan	119
6.2	Saran	120
Daftar Pustaka		121
Lampiran		131

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Skala Pengukuran Likert	80
Tabel 4. 2 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Struktural Warp PLS.....	87
Tabel 5. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	90
Tabel 5. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia	91
Tabel 5. 3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	91
Tabel 5. 4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	92
Tabel 5. 5 Interval kelas variabel.....	93
Tabel 5. 6 Tanggapan responden terhadap Self-leadership	93
Tabel 5. 7 Tanggapan responden terhadap Work ability.....	94
Tabel 5. 8 Tanggapan responden terhadap Iklim Organisasi.....	95
Tabel 5. 9 Tanggapan responden terhadap Burnout	96
Tabel 5. 10 Tanggapan responden terhadap Kinerja Guru	97
Tabel 5. 11 Uji Validitas Instrumen variabel Self-leadership	98
Tabel 5. 12 Uji Validitas Instrumen variabel Work ability	99
Tabel 5. 13 Uji Validitas Instrumen variabel Iklim Organisasi	99
Tabel 5. 14 Uji Validitas Instrumen variabel Burnout	100
Tabel 5. 15. Uji Validitas Instrumen variabel kinerja Guru.....	100
Tabel 5. 16 Hasil Uji Relibialitas	101
Tabel 5. 17 Indikator Variabel Penelitian	103
Tabel 5. 18 Nilai Average Variance Extracted (AVE).....	104
Tabel 5. 19 Cross loading.....	105
Tabel 5. 20 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	106
Tabel 5. 21 Nilai R-Square	106
Tabel 5. 22 Hasil Pengujian Hipotesis.....	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Visualiasi Network	42
Gambar 2. 2 Visualiasi densitas	43
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep penelitian	67
Gambar 5. 1 Model SEM Penelitian	102
Gambar 5. 2 Koefisien jalur model penelitian	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian.....	131
Lampiran 2 Data Responden	134
Lampiran 3 Descriptives Variables.....	136
Lampiran 4 Validitas dan Realibilitas Variable	138
Lampiran 5 General SEM analysis result.....	142
Lampiran 6 Mapping Jurnal Penelitian	160
Lampiran 7 Tabulasi Responden	176
Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian	182
Lampiran 9 Kartu Bimbingan	183
Lampiran 10 Turnitin	185
Lampiran 11 Jurnal Publish.....	204