



## **Pengaruh Self-Leadership, Work Ability, Burnout, Terhadap OCB dan Kinerja Pengajar Pada Bimbingan Belajar di Surabaya**

**Charles Sidauruk, Laurentius ST Gomo Tumanggor, Siti Mujannah, Achmad Yanu Alif Fianto**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Email: 1262400040@surel.untag-sby.ac.id, 1262400012@surel.untag-sby.ac.id, sitimujannah@untag-sby.ac.id, achmadyanu@untag-sby.ac.id

<b>Kata kunci</b>	<b>ABSTRAK</b>
Kepemimpinan diri, Kemampuan Kelelahan, OCB, Kinerja Pengajar, Bimbingan Belajar, Surabaya	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh selfleadership, work ability, dan burnout terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja pengajar di lembaga bimbingan belajar di Surabaya. Self-leadership berfokus pada pengaruh individu terhadap dirinya sendiri untuk mencapai kinerja optimal, sedangkan work ability mencakup kemampuan fisik, mental, dan keterampilan dalam pekerjaan. Burnout yang diukur melalui kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan capaian pribadi, dapat mempengaruhi OCB dan kinerja pengajar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pengajar di lembaga bimbingan belajar di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-leadership dan work ability memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja pengajar, sementara burnout terbukti mengurangi kinerja pengajar. Selain itu, OCB ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengajar. Penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengajar dan pentingnya manajemen diri serta kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan efektivitas pengajaran.
<b>Keywords</b> Self-leadership, Work Ability, Burnout, OCB, Teaching Performance, Tutoring, Surabaya	<b>ABSTRACT</b> <i>This study aims to analyze the influence of self-leadership, work ability, and burnout on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and teaching performance at tutoring institutions in Surabaya. Self-leadership focuses on an individual's ability to influence themselves to achieve optimal performance, while work ability encompasses physical, mental, and skill-related capacities in the workplace. Burnout, measured through emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal achievement, can affect OCB and teaching performance. This study employs a quantitative method by collecting data through questionnaires distributed to teachers at tutoring institutions in Surabaya. The results show that self-leadership and work ability</i>

*have a significant impact on OCB and teaching performance, while burnout is found to reduce teaching performance. Furthermore, OCB is positively related to teaching performance. This research contributes significantly to understanding the factors affecting teaching performance and the importance of selfmanagement and work environment conditions in enhancing teaching effectiveness.*

---

## **PENDAHULUAN**

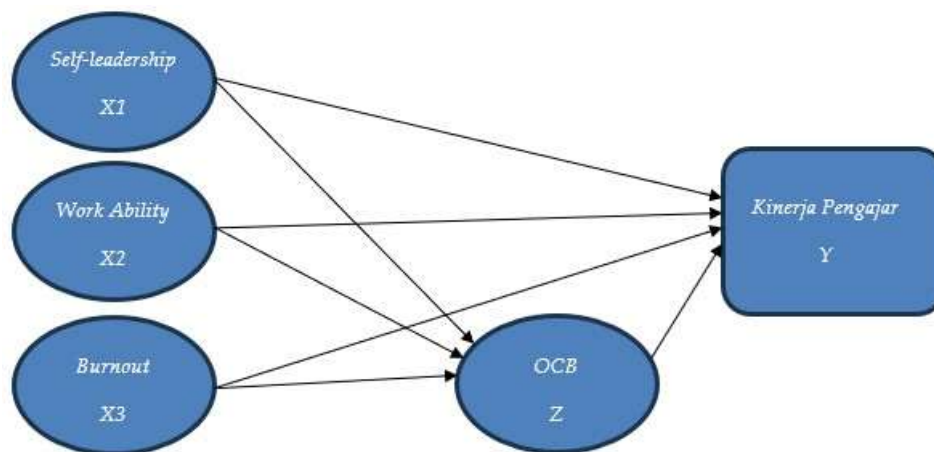
Penelitian ini mengeksplorasi dinamika antara kepemimpinan diri (selfleadership), kemampuan kerja (work ability), burnout, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), dan kinerja pengajar di lembaga bimbingan belajar di Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dampak dari self-leadership, work ability, dan burnout terhadap OCB dan kinerja pengajar, serta untuk menguji bagaimana OCB mempengaruhi kinerja pengajar. Penelitian ini dirancang untuk mengidentifikasi hubungan signifikan antara variabel-variabel tersebut, dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Self-leadership, yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi diri sendiri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dihipotesiskan akan memiliki dampak positif terhadap OCB dan kinerja pengajar. Self-leadership juga diyakini dapat meningkatkan kemampuan individu untuk mengelola motivasi, pola pikir, dan tindakan mereka, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja pengajaran.

Kemampuan kerja (work ability), yang mencakup kapasitas fisik, mental, dan keterampilan yang dimiliki individu, diperkirakan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja pengajar. Kemampuan untuk bekerja secara efektif sangat dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan mental, keterampilan, serta pengalaman kerja, yang semuanya berkontribusi pada kemampuan pengajar dalam menjalankan tugasnya. Burnout, yang sering kali menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan produktivitas, juga dianggap mempengaruhi OCB dan kinerja pengajar. Burnout dapat merusak motivasi dan energi seseorang, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana burnout dapat mempengaruhi pengajaran dan perilaku kewarganegaraan organisasi di lembaga bimbingan.

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), yang mencakup tindakan sukarela yang meningkatkan efektivitas organisasi, dihipotesiskan akan memengaruhi kinerja pengajar secara signifikan. OCB berperan dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif, yang dapat meningkatkan kinerja tim dan, dalam konteks ini, kinerja pengajaran di lembaga bimbingan. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan implikasi praktis bagi lembaga bimbingan belajar. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi OCB dan kinerja pengajar, lembaga dapat merancang intervensi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pengajar, seperti pengelolaan burnout, pengembangan self-leadership, dan peningkatan kemampuan kerja.

## Pengaruh Self-Leadership, Work Ability, Burnout, Terhadap OCB dan Kinerja Pengajar Pada Bimbingan Belajar di Surabaya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengelola lembaga bimbingan belajar untuk memperbaiki lingkungan kerja dan mendukung pengembangan pengajar. Peningkatan kualitas pengajaran dapat dicapai melalui strategi yang berfokus pada pengelolaan burnout, pengembangan kemampuan kerja, serta pemberdayaan self-leadership dan OCB pengajar. Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengajar di lembaga bimbingan dan memberikan kontribusi terhadap praktik pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga-lembaga bimbingan belajar di Surabaya. Dengan menganalisis hubungan antara selfleadership, work ability, burnout, OCB, dan kinerja pengajar, penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana meningkatkan kualitas pengajaran dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif di lembaga bimbingan belajar.



Keterangan :

Variabel X1 : *Self-leadership*

Variabel X2 : *Work Ability*

Variabel X3 : *Burnout*

Variabel Z : OCB

Variabel Y : Kinerja pengajar

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian yang akan menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi penelitian ini adalah pengajar Bimbingan Belajar di Surabaya yang berjumlah 113 orang. Teknik *sampling* menggunakan metode *simple random sampling* atau pengambilan sampel secara acak sejumlah 100 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah jenis data primer kuantitatif yang bersumber dari pengajar Bimbingan Belajar di Surabaya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan media kuesioner melalui Google Form yang mengacu kerangka konsep dan variabel - variabel yang telah ditentukan dan diberikan kepada responden. Instrumen Penelitian ini diukur menggunakan skala Likert 5 poin dengan kategori (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju) untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap setiap variabel. Pengujian data dan hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Penelitian dilakukan di

Charles Sidauruk, Laurentius ST Gomo Tumanggor, Siti Mujanah, Achmad Yanu Alif Fianto

Bimbingan Belajar Surabaya, pada bulan Desember 2024. Penelitian ini memiliki tiga variabel bebas yaitu: *self-leadership* (X1), *work ability* (X2), *burnout* (X3), satu variabel terikat, yaitu : kinerja kinerja pengajar (Y) dan satu variabel intervening, yaitu : OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Z).

Self-leadership, atau kepemimpinan diri, merupakan upaya individu untuk mempengaruhi dirinya sendiri dalam mencapai kinerja yang lebih baik melalui indikator seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, dan pengambilan keputusan. Work ability, atau kemampuan kerja, mengacu pada kapasitas individu dalam melakukan pekerjaan secara efektif, yang dipengaruhi oleh faktor kesehatan fisik dan mental, keterampilan, serta lingkungan kerja. Burnout, yang mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan capaian pribadi, adalah kondisi psikologis yang muncul akibat stres berkepanjangan di tempat kerja. Organizational Citizenship Behavior (OCB) mencakup perilaku sukarela yang berkontribusi pada efektivitas organisasi, dengan indikator seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Kinerja pengajar diukur melalui pelaksanaan pembelajaran, hubungan dengan peserta didik, serta perhatian dan kepedulian terhadap siswa.

Instrumen penelitian untuk variabel self-leadership meliputi pengukuran terhadap kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, dan pengambilan keputusan, dengan pertanyaan yang menggali aspek tersebut dalam konteks pekerjaan pengajaran. Untuk variabel work ability, pengukuran dilakukan melalui kesehatan fisik dan mental, kemampuan pengajar, dan lingkungan kerja. Variabel burnout diukur melalui dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan capaian pribadi. Untuk OCB, instrumen meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi yang menunjukkan kontribusi positif pengajar dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Terakhir, variabel kinerja pengajar diukur dengan melihat pelaksanaan pembelajaran, hubungan dengan peserta didik, dan perhatian terhadap siswa, yang semua berperan penting dalam kualitas pendidikan yang diberikan.

Setiap variabel ini diukur melalui instrumen yang relevan untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh self-leadership, work ability, burnout, OCB, dan kinerja pengajar dalam konteks lembaga pendidikan. Dalam penelitian ini, setiap variabel akan diuji untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pengajar di lembaga bimbingan belajar di Surabaya, dengan fokus pada dinamika yang ada di lingkungan pendidikan tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil outer model**

Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif hasil penelitian dilakukan dengan uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability composity*, dengan data sebagai berikut:

### **Uji Validitas Konvergen**

Uji validitas konvergen merupakan salah satu uji untuk menunjukkan hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi ketika nilai loading factor  $> 0.700$ . Nilai loading factor menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan loading factor besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

Pengaruh Self-Leadership, Work Ability, Burnout, Terhadap OCB dan Kinerja Pengajar  
 Pada Bimbingan Belajar di Surabaya

**Tabel 1. Tes Validitas Konvergen**

Variable Laten	Indikator	Loading Factor	Intention Critical	Informasi
<i>Self-leadership</i>	X11	0.733	0.70	Valid
	X12	0.882	0.70	Valid
	X13	0.745	0.70	Valid
	X14	0.756	0.70	Valid
	X15	0.747	0.70	Valid
<i>Work Ability</i>	X21	0.872	0.70	Valid
	X22	0.875	0.70	Valid
	X23	0.889	0.70	Valid
<i>Burnout</i>	X31	0.867	0.70	Valid
	X32	0.824	0.70	Valid
	X33	0.894	0.70	Valid
	X34	0.846	0.70	Valid
<i>OCB</i>	Z11	0.730	0.70	Valid
	Z12	0.874	0.70	Valid
	Z13	0.848	0.70	Valid
Kinerja Pengajar	Y11	0.806	0.70	Valid
	Y12	0.836	0.70	Valid
	Y13	0.897	0.70	Valid
	Y14	0.744	0.70	Valid
	Y15	0.857	0.70	Valid

**Uji Validitas Diskriminan a.**

HTMT

	Burnout	Kinerja Pengajar	OCB	Self-leadership	Work Ability
Burnout					
Kinerja Pengajar	0.221				
OCB	0.082	0.845			
Self-leadership	0.346	0.709	0.487		
Work Ability	0.172	0.851	0.702	0.865	

b. Fornel-Larcker Criterion

	Burnout	Kinerja Pengajar	OCB	Self-leadership	Work Ability
Burnout	0.858				
Kinerja Pengajar	-0.229	0.830			
OCB	-0.008	0.703	0.820		
Self-leadership	-0.300	0.638	0.423	0.775	
Work Ability	-0.172	0.744	0.569	0.762	0.879

a. Cross loading

	Burnout	Kinerja Pengajar	OCB	Self-leadership	Work Ability
X1.2	-0.209	0.412	0.215	0.733	0.554
X1.3	-0.231	0.626	0.444	0.882	0.738
X1.4	-0.294	0.398	0.257	0.745	0.450
X1.5	-0.170	0.559	0.410	0.756	0.675
X2.1	-0.092	0.694	0.461	0.685	0.872
X2.2	-0.121	0.583	0.496	0.643	0.875
X2.3	-0.233	0.679	0.541	0.678	0.889
X3.1	0.867	-0.249	-0.006	-0.250	-0.178
X3.2	0.824	-0.045	0.069	-0.182	-0.073
X3.3	0.894	-0.193	-0.028	-0.264	-0.149
X3.4	0.846	-0.169	-0.001	-0.291	-0.125
Y1.1	-0.119	0.806	0.677	0.419	0.535
Y1.2	-0.141	0.836	0.575	0.560	0.687
Y1.3	-0.192	0.897	0.575	0.604	0.681
Y1.4	-0.271	0.744	0.553	0.474	0.501
Y1.5	-0.234	0.857	0.543	0.578	0.668
Z1.1	0.005	0.408	0.730	0.287	0.422
Z1.2	0.040	0.654	0.874	0.437	0.550
Z1.3	-0.069	0.633	0.848	0.298	0.416
X1.1	-0.309	0.387	0.213	0.747	0.430

**Uji reliabilitas**

Ada dua teknik umum yang digunakan dalam uji reliabilitas: *composite reliability* dan Cronbach Alpha dengan nilai kritis 0,70. (Priest and Hengky, 2015:75).

**Tabel 2. Tes Reliabilitas terhadap Variabel Laten**

No.	Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Informasi
1.	<i>Self-leadership</i>	0.918	0.890	Reliabel
2.	<i>Work Ability</i>	0.917	0.886	Reliabel
3.	<i>Burnout</i>	0.859	0.756	Reliabel
4.	<i>OCB</i>	0.882	0.838	Reliabel
5.	Kinerja Pengajar	0.911	0.853	Reliabel

Setiap variabel laten dalam studi ini memiliki nilai reliabilitas yang baik. Karena nilai *Composite Reliability* melebihi nilai minimum *Cronbach's Alpha* sebesar 0,7, maka dapat dikatakan bahwa konsistensi dan akurasi mengukur setiap konstruk. Nilai *composite reliability* terendah adalah 0,875 pada variabel *Burnout*, dan diperkuat dengan nilai *Cronbach's Alpha*.

### R-square

Nilai R-Square sekitar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model yang kuat, sedang, dan lemah. (Ghozali & Latan, 2015). Hasil perhitungan R-square pada struktur model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

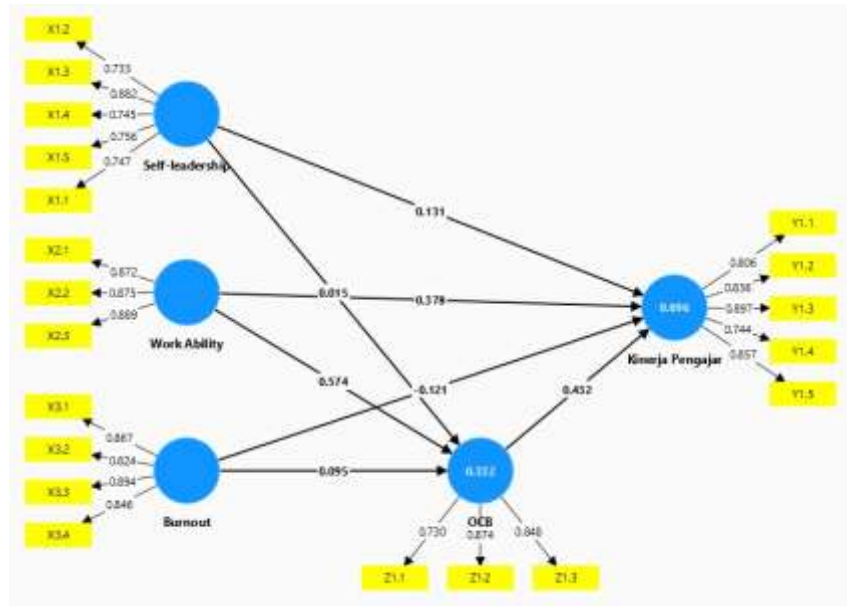
**Tabel 3. Nilai R-square**

	R-square	R-square adjusted
OCB	0.332	0.311
Kinerja Pengajar	0.696	0.684

Nilai R-kuadrat yang dihasilkan pada variabel OCB sebesar 0,332. Artinya, variabel eksogen, yaitu *Self-leadership*, *Work Ability*, dan *Burnout*, mampu memprediksi 33,2% perubahan dalam Niat untuk Pergi, dan ini menunjukkan kekuatan model yang lemah dalam memprediksi variasi dalam OCB. Nilai R-square yang dihasilkan pada variabel Kinerja Pengajar sebesar 0,697 dengan variabel lainnya, yaitu *Self-leadership*, *Work Ability*, *Burnout*, dan OCB, mampu memprediksi perubahan sebesar 69,6% pada kinerja pengajar. Ini termasuk dalam kategori model yang kuat.

### Hasil Uji Hipotesis

Berikut adalah struktur model persamaan yang telah dianalisis menggunakan program SmartPLS 4.



**Gambar 2.** Data Analisis menggunakan Software Smart-PLS 4.

Hasil *bootstrapping* mengarah pada uji signifikansi untuk setiap jalur. Untuk uji dua sisi, hipotesis penelitian dapat diterima jika nilai  $t$  ( $t$ -statistik)  $\geq 1,96$  atau nilai  $p$  kurang dari tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Berikut adalah nilai deviasi standar, nilai  $t$  yang dihitung (statistik  $t$ ), dan nilai  $p$  untuk model PLS yang dihasilkan oleh PLS *Bootstrapping*:

Variable	Original sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
<i>Self-leadership</i> -> OCB	0.015	0.022	0.134	0.108	0.914	Hipotesis ditolak
<i>Self-leadership</i> -> Kinerja Pengajar	0.131	0.143	0.103	1.267	0.205	Hipotesis ditolak
<i>Work Ability</i> -> OCB	0.574	0.574	0.116	4.962	0.000	Hipotesis diterima
<i>Work Ability</i> -> Kinerja Pengajar	0.378	0.364	0.122	3.101	0.002	Hipotesis diterima
<i>Burnout</i> -> OCB	0.095	0.091	0.082	1.170	0.242	Hipotesis ditolak
<i>Burnout</i> -> Kinerja Pengajar	-0.121	-0.121	0.054	2.230	0.026	Hipotesis diterima
OCB -> Kinerja Pengajar	0.432	0.431	0.091	4.746	0.000	Hipotesis diterima

## KESIMPULAN

Pengaruh Self-Leadership, Work Ability, Burnout, Terhadap OCB dan Kinerja Pengajar  
Pada Bimbingan Belajar di Surabaya  
Belumada

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ali Syaifudin, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini. 2021. Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Bank Bantul). Jurnal Manajemen dan Keuangan ISSN: 2338-4328
- Alfi Pratama Putra, Siti Mujanah, Nanis Susanti. 2022. Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. Jurnal Media Mahardhika Vol. 20. No. 2 Januari 2022
- Bambang Rudyanto Hasnah Faizah AR Zulkarnain. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jumped* Vol.9 No.1.
- Dinda Mulia, Wenny Desty Febrian. 2024. Pengaruh Burnout, Worklife Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus: PT Tunas Struktur Indonesia ). *JPSN* Vol. 2. No. 3, Juli-September 2024.
- Dasep Suryanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi* Volume IV, Nomor 02, November 2019.
- Eva Rachmawati, Siti Mujanah, Wiwik Retnaningsih. 2018. Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jmm* 17 September 2018 Vol.5 No.02, hal.1-10
- Emilan Siboro. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya* Vol 5 No.1, Januari 2022.
- Erna Lika Kabdiyono, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Ekhsan, Muhammad Al Faruq Abdullah, Wenny Desty Febrian. 2024. Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang. *Jomb* Volume 6 Nomor 2 Maret -April 2024.
- Fitri Purwanto, Siti Mujanah, Sumiati. (2022). The Effect of Self-Leadership, SelfAbility, and Resilient on the Performance of Surabaya Satreskrim Police Investigators through Organizational Commitments as Intervening Variables.
- Imam Muazansyah. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja(Work Ability) Dan Kualitaskerja (Work Quality Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Aplikasi Administrasi* Vol.21
- Josephine Justina, Hery Winoto Tj, Melitina Tecoalu. 2022. Employee Burnout Dan Organizational Commitment Terhadap Job Satisfaction Dengan Organizational Citizenship Behavior. *Jomb* Volume 4. Nomor 2, Juli-desember 2022
- Dasep Suryanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi*

- Charles Sidauruk, Laurentius ST Gomo Tumanggor, Siti Mujanah, Achmad Yanu Alif Fianto  
Volume IV, Nomor 02, November 2019.
- Jerry Tandy, Olivia S. Nelwan, Victor P K. Lengkong. 2021. Pengaruh Self-Leadership, Transformational Leadership Dan Transactional Leadership Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smp Advent 4 Paal 2 Kota Manado. *Jurnal Emba* Vol. 9, No. 2 April, 2021.
- Komang Nonik Jayanti dan Komang Trisna Sari Dewi. 2021. Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jemba* Vol.1 Nomor 2 (Juni 2021)
- Laela Novianti Dewi, Dahli Suhaeli, Lukluk Atul Hidayati. 2023. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo) Tahun 2023. *Borobudur Management Review* Vol 3 No.1 ( 2023)
- Luthfia Ayu Wicaksana, Saparso. 2024. Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Teamwork Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Yang Di Mediasi Oleh Burnout Di Rumah Sakit Sentosa Bogor. *Journal of Economic, Business and Accounting* Volume 7 Nomor 5, Tahun 2024. e-ISSN : 2597-5234
- Muhammad Husain, Siti Mujanah and Tri Andjarwati. (2022). The Effect of Individual Characteristics, Resilient and Work Ability on Intention to Leave and Employee Performance at PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik.
- Nur Asia Ansar. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Riset dan Manajemen* ISSN-2461-0593
- Rindang Wahyuning Utami, Tri Andjarwati. 2024. Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada CV. Brilliant Maju Sukses Surabaya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi* Vol. 2, No.3 Juli 2024
- Robby Sandhi Dessyarti. 2019. Self Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Kesiapan Untuk Berubah Di Masa New Normal. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* Sinta 4 SK No. 3/E/KPT/2019.
- Romanji, Siti Mujanah, Sumiati. (2024). The Influence of Workload, Burnout and Subjective Well Being on Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior As An Intervening Variable in RSUD Dr. Mohammad Zyn Sampang District.
- Susi Susilawati Harahap. 2019. Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja Dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknovasi* Volume 06, Nomor 02, 2019, 12-26 ISSN:2540-8389
- Surajiyo, Nasruddin, Nosi Fanira, Herman Paleni. 2021. Penggunaan Metode Structural Equation Modeling (Sem) Pada Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Layanan. *JMBI* ISSN 2356-3966
- Sinollah, Kholid Zarkasih, M Tody Arsyianto. 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen* Volume 6 Nomor 1 Mei, 2020

- Pengaruh Self-Leadership, Work Ability, Burnout, Terhadap OCB dan Kinerja Pengajar Pada Bimbingan Belajar di Surabaya
- Suharti Ningsih. 2017. Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rsud Dr. Rm. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. JOM Fekon, Vol 4 No.1 Februari 2017
- Thomas E.V. Rahajaan, Bambang Swasto, Kusdi Rahardjo. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerjadan Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Profit Volume No.2
- Vivin Triastuti, Siti Mujanah, Sumiati. (2023). Employee Performance Improvement through Strategic Human Resource Management, Burn Out and Work Ability with Intention to Leave as Intervening Variable on PT. Susanti Megah, Surabaya.
- Wisnu Syahputra, Abdi Dzil Ikhrum. 2024. Pengaruh Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Flexible Work Arrangement. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi Volume 3 No.2 2024.
- Yohan Indrawan. 2022 Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin). Jurnal Wawasan Manajemen Vol.10 Nomor 1, 2022
- Yean Mariana Manik, Catharina Dwiana W. 2024. Literature Review : Program Self Leadership Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. Jurnal Keperawatan Widya Gantari Vol 7 No.3 Nov 2023.