

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Penelitian

##### 1. Obyek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap mahasiswa yang berkuliah di DIY dan mengikuti organisasi kemahasiswaan pada masing-masing perguruan tingginya. Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menjadi pilihan orang-orang sebagai tempat untuk menuntut ilmu karena dengan banyaknya Perguruan Tinggi yang terdapat di DIY, baik Perguruan Tinggi Swasta (PTS) maupun Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Perguruan Tinggi yang ada di DIY terdiri dari Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi, dan Politeknik serta tersedia banyak program studi yang dapat dipilih sesuai dengan keinginan.

Penelitian Oleh karena itu, responden dalam penelitian ini sangat beragam, baik itu wanita-pria, usia yang berbeda, berbagai organisasi dan perguruan tinggi yang berbeda pula. Umumnya responden memiliki *smartphone*, laptop dan tablet atau hanya salah satunya. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *online* dengan melakukan kontak satu per satu dengan responden. Pada penelitian ini, kuesioner *online* dibuat dengan menggunakan *Google Drive* dan disebarluaskan melalui sosial media. Saat menyebarkan peneliti memberikan *link* yang apabila di-klik akan menuju kuesioner *online* yang sudah disediakan sehingga responden bisa menjawabnya baik via *smartphone* atau laptop. Kuesioner online disebarluaskan melalui media social *Line* dan *Whatsapp*.

Penyebaran kuesioner dilakukan selama 3 hari, yakni pada bulan Maret 2018, karena yang menjadi responden pada penelitian ini teman-teman dari peneliti sehingga tidak membutuhkan waktu lama untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

## **2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Responden yang dituju pada penelitian adalah mahasiswa yang aktif mengikuti organisasi kemahasiswaan di masing-masing Perguruan Tinggi. Di DIY terdapat 121 Perguruan Tinggi menurut data referensi Kemendikbut. Perguruan Tinggi yang ada di DIY terdiri dari Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi, dan Politeknik serta tersedia banyak program studi yang dapat dipilih sesuai dengan keinginan.

Akan tetapi, Perguruan Tinggi dalam penelitian ini hanya diambil yang sesuai dengan kriteria penelitian yaitu responden dikenal oleh peneliti dan menghasilkan 16 Perguruan Tinggi di DIY yang terdiri dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY), Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), Universitas Gadjah Mada Yogyakarta (UGM), Universitas Janabadra Yogyakarta (UJB), Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta (UPN), Universitas Sanata Darma Yogyakarta (USD), Universitas PGRI Yogyakarta (UPY), Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (UAD), Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta (STTKD), Universitas Islam Indonesia Yogyakarta (UII), Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta (UNISA), Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta (Poltekkes), Universitas Amikom Yogyakarta dan Sekolah

Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara (STIE YKPN) yang dari kuesioner yang disebar secara *online* mahasiswa yang mengikuti organisasi di masing – masing Perguruan Tinggi hanya 126 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sesuai dengan kriteria yang ada pada data isian mengenai data responden pada kuesioner penelitian. Adapun untuk analisis menurut karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

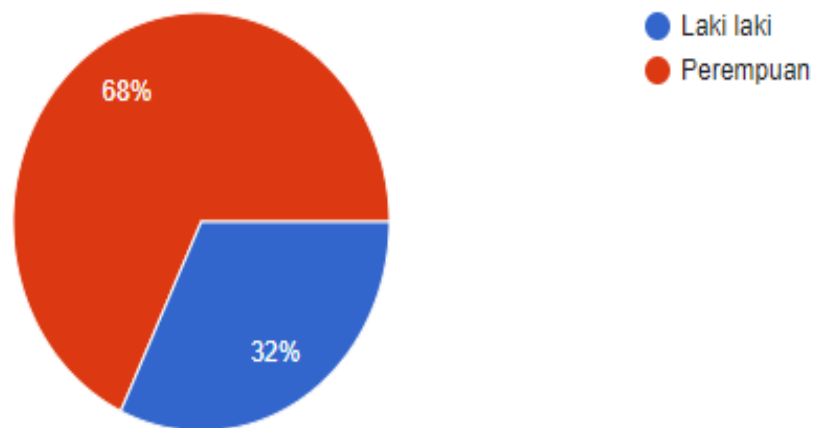
Dari penyebaran kuesioner secara *online* pada setiap mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan di Perguruan Tinggi di DIY menghasilkan jumlah hasil responden berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Data Perguruan Tinggi dan Jumlah Responden**

<b>Daftar Perguruan Tinggi</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>
UMY	49
UAJY	5
UJB	5
UNY	26
UPN	4
USD	3
UPY	2
UAD	4
STTKD	3
UII	12
UNISA	1
UGM	4
UTY	2
Poltekkes	2
AMIKOM	2
STIE YKPN	2

Dari tabel diatas dapat di menunjukkan bahwa responden yang merespon peneliti sebagian besar dari UMY dan dilanjutkan dari UNY yang menjadi responden paling banyak dalam penelitian ini.

Menurut karakteristik jenis kelamin dengan jumlah responden sebanyak 126 responden terdiri dari 85 responden perempuan dan 41 responden laki-laki.



**Gambar 4.1.**  
**Diagram Jumlah Responden Perempuan dan Laki-Laki**

Hasil penelitian ini, menurut gambar diatas sebagian besar responden yang merespon dan mengisi kuesioner yang diberikan adalah perempuan.

Dengan demikian, respon mahasiswa perempuan lebih mudah dalam memberikan responnya daripada mahasiswa laki-laki.

## **B. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

### **1. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

**Tabel 4.2.**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Pada Indikator *Burnout***

	<i>N</i>	<i>Minimu m</i>	<i>Maximu m</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
BRN1	126	1	4	2.21	.796
BRN2	126	1	4	2.21	.806
BRN3	126	1	4	2.16	.852
BRN4	126	1	4	2.22	.819
BRN5	126	1	4	2.29	.838
BRN6	126	1	4	2.46	.836
BRN7	126	1	4	2.31	.834
BRN8	126	1	4	2.11	.792
BRN9	126	1	4	2.27	.824
Valid N (listwise)	126				

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian indikator pada variabel *burnout* diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa minimum jawab yang diberikan oleh responden adalah 1 dan maximum jawaban yang diberikan adalah 5. Sedangkan rata-rata jawaban responden yang diberikan adalah 2 dan 3.

**Tabel 4.3.**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Pada Indikator Motivasi Intrinsik**

	<i>N</i>	<i>Minimu m</i>	<i>Maximu m</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
INT1	126	1	5	3.64	.916
INT2	126	1	5	3.54	.882
INT3	126	1	5	3.60	.821
INT4	126	1	5	3.56	.835
INT5	126	1	5	3.73	.924
INT6	126	1	5	3.62	.866
INT7	126	1	5	3.60	.859

Lanjutan Tabel 4.3.

	<i>N</i>	<i>Minimu m</i>	<i>Maximu m</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
INT8	126	1	5	3.51	.856
Valid N (listwise)	126				

Berdasarkan hasil pengujian indikator pada variabel motivasi intrinsik diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa minimum jawab yang diberikan oleh responden adalah 1 dan maximum jawaban yang diberikan adalah 5. Sedangkan rata-rata jawaban responden yang diberikan adalah 3 dan 4.

**Tabel 4.4.**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Pada Indikator Motivasi Ekstrinsik**

	<i>N</i>	<i>Minimu m</i>	<i>Maximu m</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
EKS1	126	2	5	3.88	.882
EKS2	126	2	5	3.92	.835
EKS3	126	2	5	3.96	.804
EKS4	126	2	5	3.92	.917
EKS5	126	1	5	3.83	.930
EKS6	126	2	5	3.81	.865
EKS7	126	2	5	3.87	.839
EKS8	126	2	5	3.90	.824
EKS9	126	2	5	3.89	.841
EKS10	126	2	5	3.87	.876
Valid N (listwise)	126				

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian indikator pada variabel motivasi ekstrinsik diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa minimum jawab yang

diberikan oleh responden adalah 1 dan maximum jawaban yang diberikan adalah 5. Sedangkan rata-rata jawaban responden yang diberikan adalah 3 dan 4.

**Tabel 4.5.**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Pada Indikator Kinerja**

	<i>N</i>	<i>Minimu m</i>	<i>Maximu m</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
KIN1	126	2	5	3.56	.795
KIN2	126	2	5	3.67	.727
KIN3	126	2	5	3.57	.862
KIN4	126	2	5	3.55	.917
KIN5	126	2	5	3.44	.815
KIN6	126	2	5	3.59	.851
KIN7	126	2	5	3.70	.860
KIN8	126	2	5	3.62	.799
KIN9	126	2	5	3.56	.732
Valid N (listwise)	126				

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian indikator pada variabel kinerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa minimum jawab yang diberikan oleh responden adalah 1 dan maximum jawaban yang diberikan adalah 5. Sedangkan rata-rata jawaban responden yang diberikan adalah 3 dan 4.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian pada uji validitas dan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6.**  
**Validitas CFA dan Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Butir</b>	<b>Factor Loading</b>	<b>Component Reliability</b>
<i>Burnout</i>	BRN1	.0744	0.9249

Lanjutan Tabel 4.6.

<b>Variabel</b>	<b>Butir</b>	<b>Factor Loading</b>	<b>Component Reliability</b>
<b>Burnout</b>	BRN2	0.757	
	BRN3	0.762	
	BRN4	0.766	
	BRN5	0.801	
	BRN6	0.595	
	BRN7	0.807	
	BRN8	0.788	
	BRN9	0.809	
<b>Motivasi Intrinsik</b>	INT1	0.789	0.9187
	INT2	0.764	
	INT3	0.732	
	INT4	0.672	
	INT5	0.859	
	INT6	0.832	
	INT7	0.759	
	INT8	0.704	
<b>Motivasi Ekstrinsik</b>	EKS1	0.776	0.9415
	EKS2	0.796	
	EKS3	0.760	
	EKS4	0.847	
	EKS5	0.775	
	EKS6	0.672	
	EKS7	0.821	
	EKS8	0.784	
	EKS9	0.792	
	EKS10	0.825	
<b>Kinerja</b>	KIN1	0.739	0.9316
	KIN2	0.636	
	KIN3	0.857	
	KIN4	0.852	
	KIN5	0.747	
	KIN6	0.834	
	KIN7	0.819	
	KIN8	0.780	
	KIN9	0.704	

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan hasil uji validitas CFA menggunakan Amos versi 22 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua butir dari masing-masing



variable  $> 0.5$ , serta nilai reliabilitas *Construct Reliability* masing-masing variable  $> 0,7$  sehingga semua butir dinyatakan valid dan variable dinyatakan reliable sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### **C. Hasil Analisis Data**

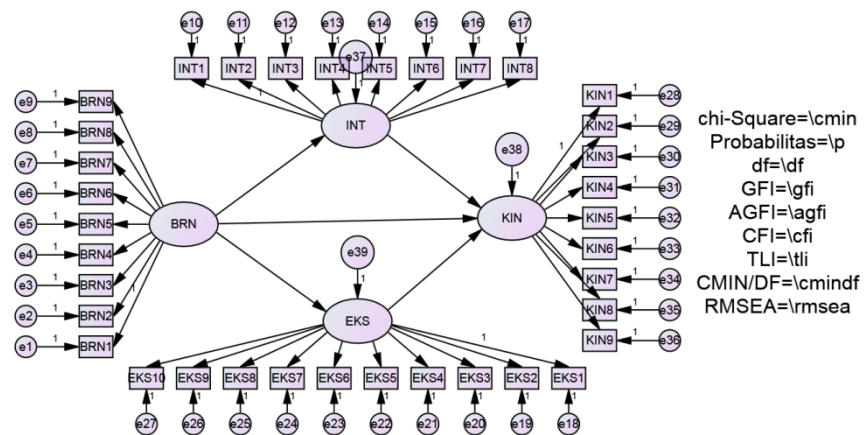
Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Menggunakan tahapan permodelan dan analisis persamaan struktural menjadi 7 langkah, yaitu :

#### **1. Pengembangan Model Secara Teoritis**

Langkah pertama pada model SEM yang mempunyai justifikasi yang kuat sudah dijelaskan pada bab 3 yakni hubungan antar variabel eksogen dan endogen yang terdapat pada penelitian ini merupakan turunan dari teori-teori dan jurnal pendukung yang digunakan dalam penelitian ini. Tanpa adanya dasar teori yang kuat, analisis SEM tidak dapat digunakan dalam penelitian. Model penelitian yang tertera pada bab 2 terdiri dari satu variabel eksogen yakni burnout dan satu variabel endogen yakni kinerja dengan 2 variabel mediasi yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

#### **2. Menyusun Diagram Jalur**

Langkah kedua adalah menggambarkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram alur (*path diagram*). Kesepakatan yang ada dalam penggambaran diagram alur telah dikembangkan oleh AMOS, sehingga tinggal menggunakannya saja.



**Gambar 4.1.**  
**Diagram Alur**

### 3. Mengubah Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural

Langkah ketiga adalah mengkonversikan diagram alur ke dalam persamaan, baik persamaan struktural maupun persamaan model pengukuran.

### 4. Memilih Matriks Input untuk Analisis Data

Langkah empat pada model SEM menggunakan data input berupa matrik kovarian atau matrik korelasi. Data untuk observasi dapat dimasukan kedalam AMOS, tetapi program AMOS akan merubah dahulu data mentah menjadi matrik kovarian atau matrik korelasi. Teknik estimasi dilakukan dengan dua tahap, yaitu estimasi *measurement model* digunakan untuk menguji undimensionalitas dari kontruks-kontruks eksogen dan endogen dengan menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* dan tahap estimasi SEM dilakukan

melalui *full model* untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun pada model penelitian.

## 5. Menilai Identifikasi Model

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori over-identified. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

**Tabel 4.7.**  
**Computation of degrees of freedom**

Number of distinct sample moments:	666
Number of distinct parameters to be estimated:	77
Degrees of freedom (666 - 77):	589

Sumber: Data diolah 2018

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 589. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over confident karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

## 6. Evaluasi Model Struktural

Langkah keenam ada beberapa kriteria Evaluasi Model Struktural yaitu :

- a. Ukuran Sampel

Jumlah sampel data sudah memenuhi asumsi SEM, yaitu 126 data dan sesuai dari jumlah data yang di rekomendasikan, 100 – 200 data (Ghozali, 2014).

b. Normalitas data

Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis  $\pm 2,56$  pada level 0,01. Jika ada nilai CR yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak normal secara *univariate*. Sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan yang sama (Ghozali, 2016).

**Tabel 4.8.**  
**Uji Normalitas**

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Multivariate					-3.948	-.424

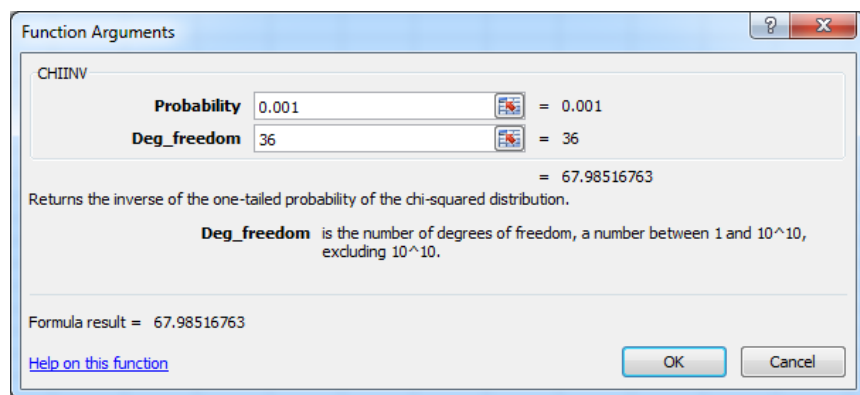
Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada dalam rentang  $\pm 2,58$ . Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai - 0,424 berada di dalam rentang  $\pm 2,58$ .

c. *Outliers*

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan

pada tingkat  $p < 0.001$ . Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan  $X^2$  pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 36, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



**Gambar 4.3.**  
**Perhitungan *Outliers***

Hasilnya adalah 67.985. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 67.985 merupakan outliers multivariate.

**Tabel 4.9.**  
**Uji Outlier**

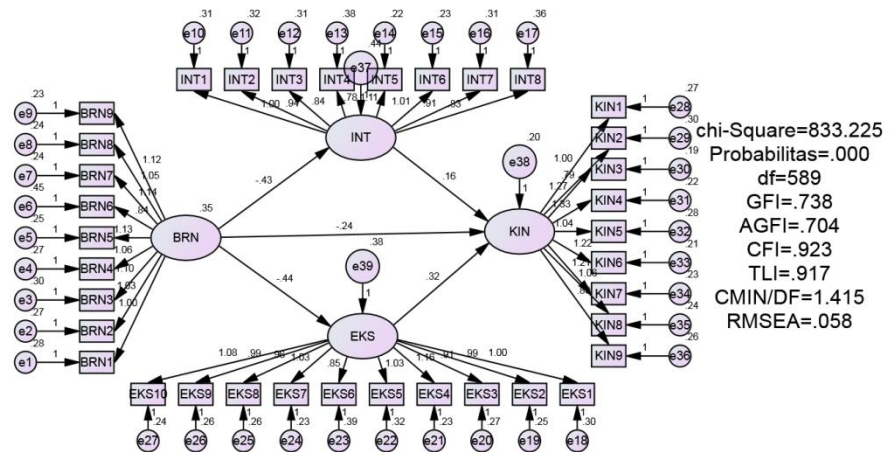
Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
126	58.211	.011	.751
83	55.818	.019	.683
122	53.024	.033	.797
64	53.005	.034	.615
125	51.850	.042	.621
124	50.440	.056	.708
34	49.755	.063	.692

Sumber : Data diolah 2018

Dari hasil AMOS dapat dilihat bahwa tidak data yang lebih besar dari nilai tersebut, sehingga tidak terdapat data outlier.

## 7. Menilai Kelayakan Model

Ada beberapa uji kesesuaian statistik, berikut adalah beberapa kriteria yang lazim diperoleh.



**Gambar 4.4.**  
**Full Model Penelitian**

Setelah asumsi SEM dilakukan maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model yang diajukan. Beberapa indeks tersebut yaitu:

**Tabel 4.10.**  
**Hasil Uji Goodness Of Fit Indeks**

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	<b>Model Penelitian</b>	<b>Model</b>
Chi-square ( $\chi^2$ )	< 50.998	833.225	<i>Unfit</i>
<i>Significant probability</i>	$\geq 0.05$	0,000	<i>Unfit</i>
RMSEA	$\leq 0.08$	0,058	<i>Good Fit</i>
GFI	$\geq 0.90$	0,738	<i>Unfit</i>
AGFI	$\geq 0.80$	0,704	<i>Marginal Fit</i>
CMIN/DF	$\leq 2.0$	1,415	<i>Good Fit</i>
TLI	$\geq 0.90$	0,917	<i>Good Fit</i>
CFI	$\geq 0.90$	0,923	<i>Good Fit</i>

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan Hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimoniuous yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,415 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

Goodnes of Fit Indeks (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian mdel secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,738. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,90$  menunjukkan model penelitian marginal fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,058 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\leq 0,08$  hal inimenunjukkan model penelitian fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freesom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,704. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,80$  menunjukkan model penelitian marginal fit.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,917 dengan nilai

yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0,90$  hal ini menunjukkan model penelitian fit.

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,923 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0,90$  hal ini menunjukkan model penelitian marginal fit

Berdasarkan keseluruhan pengukuran goodness of fit diatas mengindikasi bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

#### **8. Melakukan Interpretasi dan memodifikasi Model**

Pada tahapan ini, selanjutnya model penelitian diinterpretasikan. Model dalam penelitian ini sudah dinyatakan baik (fit), maka modifikasi model tidak dilakukan dan selanjutnya memasuki tahapan analisis berikutnya.

#### **9. Pengujian Pengaruh Langsung**

Proses pengujian statistik ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada ada hubungan dengan menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P (Ghozali, 2016), dengan demikian dapat dikatakan bahwa:



**Tabel 4.11.**  
***Regression Weight***

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
INT <--- BRN	-.432	.119	-3.622	***	par_33
EKS <--- BRN	-.442	.112	-3.944	***	par_34
KIN <--- INT	.162	.074	2.176	.030	par_35
KIN <--- EKS	.325	.084	3.841	***	par_36
KIN <--- BRN	-.237	.090	-2.636	.008	par_37

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat hasil uji *regression weight* yang dapat menjelaskan koefisien pengaruh antar variabel terkait. Hasil dari analisis regression weight tersebut menunjukkan bahwa:

a. Hipotesis 1

Berdasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian maka hipotesis 1 yang diajukan adalah:

**H1: *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota organisasi.**

Artinya semakin tinggi *burnout* maka akan menurunkan kinerja pada anggota organisasi kemahasiswaan. Berdasarkan tabel 4.11. diketahui nilai P sebesar 0,008 berada dibawah nilai kritis 0,05 dan parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,237 dan nilai C.R -2.636. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel *burnout* memiliki pengaruh negatif (-) dengan variabel kinerja, sehingga (H1) yang berbunyi “*Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh

secara langsung antara *burnout* dengan kinerja dan dinyatakan **diterima.**

b. Hipotesis 2

Berdasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian maka hipotesis 2 yang diajukan adalah:

**H2: *Burnout* berpengaruh negatif terhadap Motivasi Intrinsik.**

Artinya semakin tinggi *burnout* maka akan menurunkan motivasi intrinsik. Berdasarkan tabel 4.11. diketahui nilai P sebesar 0,000 berada dibawah nilai kritis 0,05 dan parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,432 dan nilai C.R -3.622. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel *burnout* memiliki pengaruh negatif (-) dengan motivasi intrinsik, sehingga (H2) yang berbunyi “Burnout berpengaruh negatif terhadap motivasi intrinsik” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara burnout dengan motivasi intrinsic dan dinyatakan **diterima.**

c. Hipotesis 3

Berdasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian maka hipotesis 3 yang diajukan adalah:

**H3: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Organisasi.**

Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik maka akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan tabel 4.11. diketahui nilai P sebesar 0,030 berada dibawah nilai kritis 0,05 dan parameter

estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,162 dan nilai C.R sebesar 2.176. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif (+) dengan kinerja, sehingga (H3) yang berbunyi “Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara motivasi intrinsik dengan kinerja dan dinyatakan **diterima**.

d. Hipotesis 4

Berdasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian maka hipotesis 4 yang diajukan adalah:

**H4: *Burnout* berpengaruh secara negatif terhadap motivasi ekstrinsik**

Artinya semakin tinggi *burnout* maka akan menurunkan motivasi ekstrinsik. Berdasarkan tabel 4.11. diketahui nilai P sebesar 0,000 berada dibawah nilai kritis 0,05 dan parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,442 dan nilai C.R -3.944. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan *burnout* memiliki pengaruh negatif (-) dengan motivasi ekstrinsik, sehingga (H4) yang berbunyi “*Burnout* berpengaruh negatif terhadap motivasi ekstrinsik” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *burnout* dengan motivasi ekstrinsik dan dinyatakan **diterima**.

e. Hipotesis 5

Bersadarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian maka hipotesis 5 yang diajukan adalah:

**H5: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh negatif terhadap Kinerja Anggota Organisasi.**

Artinya semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan tabel 4.11. diketahui nilai P sebesar 0,000 berada dibawah nilai kritis 0,05 dan parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,325 dan nilai C.R sebesar 3.841. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif (+) dengan kinerja, sehingga (H5) yang berbunyi “Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja dan dinyatakan **diterima.**

## 10. Pengujian Efek Mediasi

Tahapan selanjutnya yakni pengujian efek mediasi untuk melihat apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat memediasi hubungan antara burnout terhadap kinerja dilihat dengan membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effect* yang dilihat dari Tabel 4.11. dan Tabel 4.12. dibawah ini:

**Tabel 4.12.**  
*Standardized Direct Effects*

	<i>Burnout</i>	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik	Kinerja
Motivasi Ekstrinsik	-.390	.000	.000	.000
Motivasi Intrinsik	-.358	.000	.000	.000
Kinerja	-.244	.380	.202	.000

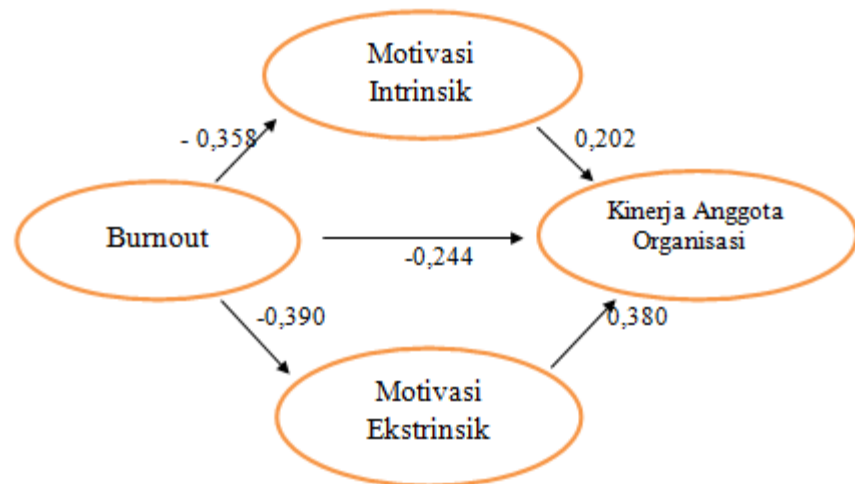
Sumber : Data diolah 2018

**Tabel 4.13.**  
*Standardized Indirect Effects*

	<i>Burnout</i>	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik	Kinerja
Motivasi Ekstrinsik	.000	.000	.000	.000
Motivasi Intrinsik	.000	.000	.000	.000
Kinerja	-.220	.000	.000	.000

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.13. di atas dapat dilihat nilai keseluruhan pengaruh tidak langsung tiap variabel. Dari data di atas juga dinyatakan bahwa nilai pengaruh tidak langsung dari variabel *burnout* terhadap kinerja sebesar -0,220. Nilai pengaruh tidak langsung ini merupakan nilai total melalui mediasi antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Maka, sebaiknya perlu dilakukan perhitungan tambahan untuk mengetahui nilai efek dari mediasi masing-masing variabel di atas dengan mengalikan nilai *direct effect* sesuai dengan gambar dibawah ini:



**Gambar 4.5.**  
**Nilai Pengaruh Langsung antar Variabel**

Besaran *indirect* masing-masing hipotesis:

$$\text{BRN} \rightarrow \text{INT} \rightarrow \text{KIN} = -0,358 \times 0,202 = -0,072$$

$$\text{BRN} \rightarrow \text{EKS} \rightarrow \text{KIN} = -0,390 \times 0,380 = -0,148$$

$$\text{Totak Indirect Effect} = -0,220$$

Keterangan:

BRN: Burnout                      INT: Motivasi Intrinsik

KIN: Kinerja                      EKS: Motivasi Ekstrinsik

a. Uji Hipotesis 6

Berdasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian maka hipotesis 6 yang diajukan adalah:

**H6: *Burnout* berpengaruh secara negatif terhadap kinerja anggota organisasi yang dimediasi oleh motivasi intrinsik.**

Berdasarkan Tabel 4.12 dan gambar diatas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dari *burnout* terhadap kinerja didapatkan nilai sebesar -0,244. Dari perhitungan yang telah dilakukan di atas didapatkan hasil bahwa motivasi intrinsik mampu memediasi pada pengaruh *burnout* terhadap kinerja didapatkan nilai *indirect effect* sebesar -0,072 nilai tersebut lebih kecil dari nilai pengaruh langsung sebesar -0,244. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 6 pada penelitian ini yakni motivasi intrinsik mampu memediasi pengaruh dari *burnout* terhadap kinerja dapat **diterima**.

b. Uji Hipotesis 7

Bersadarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian maka hipotesis 7 yang diajukan adalah:

**H7: *Burnout* berpengaruh secara negatif terhadap kinerja anggota organisasi yang dimediasi oleh motivasi ekstrinsik**

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan di atas didapatkan hasil bahwa motivasi ekstrinsik mampu memediasi pada pengaruh *burnout* terhadap kinerja didapatkan nilai *indirect effect* sebesar -0,148 nilai tersebut lebih kecil dari nilai pengaruh langsung sebesar -0,244. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 7 pada penelitian ini yakni motivasi ekstrinsik mampu memediasi pengaruh dari *burnout* terhadap kinerja dapat **diterima**.

#### D. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan berbagai analisis data yang telah dilakukan pada mahasiswa se-DIY yang mengikuti organisasi kemahasiswaan dimasing-masing Perguruan Tinggi dengan menggunakan teknik analisis SEM menunjukkan hasil-hasil sebagai berikut:

##### a. Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Anggota Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari *regression weight* sebesar sebesar  $p = 0,008$  dan C.R  $-2,636$ , hal ini menunjukkan bahwa *burnout* terhadap kinerja anggota organisasi memiliki pengaruh antar variabel. Dengan demikian, hipotesis 1 dapat diterima karena tingkat signifikan hubungan antara *burnout* dan kinerja lebih kecil dari  $0,05$ . Hal ini mengarah pada hubungan dari hasil penelitian hipotesis 1 ditunjukkan dengan C.R sebesar  $-2,636$ , sehingga pada hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada diri seorang anggota organisasi kemahasiswaan maka akan semakin menurun pula kinerja yang dihasilkan anggota organisasi kemahasiswaan tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2016); Imaniar dan Sularso (2016) dan Sukmana dan Sudibia (2015) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja.

Hasil dari uji hipotesis ini mengartikan bahwa tingkat *burnout* yang dirasakan oleh mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan di Perguruan Tinggi dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh anggota organisasi kemahasiswaan.



Terbentuknya kondisi *burnout* yang mempengaruhi kinerja pada mahasiswa anggota organisasi tersebut, karena tingkat tanggungjawab dan tugas yang lebih banyak dari pada mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi. Selain itu, juga terdapat berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *burnout* seperti kelelahan emosional, penurunan prestasi dan depersonalisasi pada mahasiswa anggota organisasi. Dengan demikian, dapat berakibat pada tugas dan tanggungjawab didalam organisasi menjadi tidak berjalan dengan baik dan hasilnya juga menjadi kurang maksimal dengan tingkat *burnout* yang dirasakan mahasiswa anggota organisasi kemahasiswaan tersebut.

**b. Pengaruh *Burnout* terhadap Motivasi Intrinsik.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari *regression weight* sebesar sebesar  $p = 0,000$  dan C.R -3,622, hal ini menunjukkan bahwa *burnout* terhadap motivasi intrinsik memiliki pengaruh antar variabel. Dengan demikian, hipotesis 2 dapat diterima karena tingkat signifikan hubungan antara *burnout* dan motivasi intrinsik lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengarah pada hubungan dari hasil penelitian hipotesis 2 ditunjukkan dengan C.R sebesar -3,622, sehingga pada hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada diri seorang anggota organisasi kemahasiswaan maka akan semakin mengurai motivasi intrinsik dalam diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kowey (2017) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap motivasi. Jika mahasiswa anggota organisasi kemahasiswaan merasa tidak adanya motivasi atau rendahnya motivasi yang ada dalam diri anggota organisasi tersebut berarti mahasiswa anggota organisasi akan membuat tingkat *burnout* yang dirasakan semakin tinggi. Dampaknya mahasiswa anggota organisasi tersebut akan merasa tertekan terhadap tugas-tugas dan tanggungjawabnya karena salah satu tujuan mahasiswa organisasi tersebut bergabung pada sebuah organisasi adalah untuk dapat meningkatkan dan membuat organisasi menjadi lebih baik dari sebelumnya. Jika mereka tidak mendapatkan kenyamanan di organisasi tersebut dan dengan mengikuti organisasi tersebut membuat salah satunya prestasi pada mahasiswa menurun semakin besar membuat kemungkinan mahasiswa anggota organisasi tersebut keluar dari organisasi tersebut. Akan tetapi, hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Katarini (2011) yang mengungkapkan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan *burnout* pada karyawan yang ditelitinya.

**c. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Anggota Organisasi.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari *regression weight* sebesar sebesar  $p = 0,030$  dan C.R 2,176, hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik terhadap kinerja anggota organisasi memiliki

pengaruh antar variabel. Dengan demikian, hipotesis 3 dapat diterima karena tingkat signifikan hubungan antara *burnout* dan kinerja lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengarah pada hubungan dari hasil penelitian hipotesis 3 ditunjukkan dengan C.R sebesar 2,176, sehingga pada hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik pada diri seorang anggota organisasi kemahasiswaan maka dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan anggota organisasi kemahasiswaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghofur, dkk (2017) dan Risqi (2016) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika anggota organisasi kemahasiswaan memiliki motivasi tinggi dalam diri untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, maka kinerja dalam organisasi semakin baik sehingga hasil yang di dapat juga baik. Seperti yang dijelaskan oleh George & Jones (2002) bahwa motivasi intrinsik adalah perilaku yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri misalnya memberi rasa motivasi. Motivasi intrinsik dan kinerja memiliki hubungan yang berkesinambungan karena jika motivasi intrinsik dalam diri tinggi maka akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik begitupun sebaliknya.

Penelitian tersebut sama halnya dengan yang terjadi pada anggota organisasi kemahasiswaan, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di organisasi harus memiliki motivasi dalam diri agar dapat bertahan dan menjalankan tanggungjawab dengan baik sehingga

hasil kinerja mahasiswa anggota organisasi kemahasiswaan menjadi lebih baik. Akan tetapi, hal tersebut juga dapat berdampak pada kinerja anggota organisasi yang semakin menurun jika merasa bahwa tanggung jawab salah satunya bukan menjadi prioritas dalam menjalankan tugas dan motivasi untuk menjalankan dengan baik, sehingga dapat menurunkan kinerja mahasiswa anggota organisasi itu sendiri. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2012) yang mengatakan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**d. Pengaruh *Burnout* terhadap Motivasi Ekstrinsik.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari *regression weight* sebesar sebesar  $p = 0,000$  dan C.R -3,944, hal ini menunjukkan bahwa *burnout* terhadap motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh antar variabel. Dengan demikian, hipotesis 4 dapat diterima karena tingkat signifikan hubungan antara *burnout* dan kinerja lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengarah pada hubungan dari hasil penelitian hipotesis 4 ditunjukkan dengan C.R sebesar -3,944, sehingga pada hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada diri seorang anggota organisasi kemahasiswaan maka akan dapat menurunkan motivasi ekstrinsik pada mahasiswa yang menjadi anggota organisasi kemahasiswaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Primita & Wulandari (2014) dan Kowey (2017) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik. Luthans (2006) mengungkapkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Hal ini yang dapat memicu peningkatan *burnout* jika tingkat motivasi yang diberikan dari lingkungan luar diri tidak mendukung dengan baik otomatis dapat meningkatkan kelelahan secara emosional terhadap mahasiswa anggota organisasi kemahasiswaan. Akibatnya, tingkat kelelahan emosional karena tidak nyamannya anggota organisasi tersebut dengan lingkungan atau anggota organisasi yang lain dapat membuat mahasiswa tersebut tidak menjalankan tanggungjawab dan tugas dengan baik

**e. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Anggota Organisasi.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari *regression weight* sebesar sebesar  $p = 0,000$  dan C.R 3,841, hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik terhadap kinerja anggota organisasi memiliki pengaruh antar variabel. Dengan demikian, hipotesis 5 dapat diterima karena tingkat signifikan hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengarah pada hubungan dari hasil penelitian hipotesis 5 ditunjukkan dengan C.R sebesar 3,841, sehingga

pada hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi ekstrinsik pada mahasiswa anggota organisasi kemahasiswaan maka akan meningkatkan kinerja pada anggota organisasi kemahasiswaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghofur, dkk (2017), Muslih ( 2012 ), dan Risqi (2016) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sangat menjelaskan bahwa adanya motivasi yang terdapat pada luar diri atau lingkungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mahasiswa anggota organisasi akan menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan sangat baik jika lingkungan sekitar organisasi mendorong anggota organisasinya sehingga hasil yang didapatkan menjadi sangat baik. Akan tetapi, sebaliknya jika dorongan dari luar diri anggota tersebut seperti lingkungan dan anggota lainnya kurang baik dan membuat anggota organisasi tersebut merasa tidak nyaman dan tidak mendukung, maka akan dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab di organisasi. Sehingga, organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya.

**f. Pengaruh *Burnout* dan Kinerja Anggota Organisasi dengan dimediasi oleh Motivasi Intrinsik.**

Hasil pengujian hipotesis 6 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik mampu memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja didapatkan hasil yang menunjukkan nilai *standardized indirect effect* yang lebih besar dibandingkan *standardized direct effect*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *burnout* terhadap kinerja lebih baik secara tidak langsung melalui motivasi intrinsik, artinya motivasi intrinsik atau motivasi yang berasal dari dalam diri mahasiswa anggota organisasi mampu memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja.

*Burnout* yang terdapat dalam diri mahasiswa anggota organisasi tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja untuk menghasilkan kinerja kerja yang baik. Pada pengujian hipotesis 6 sebelumnya, bisa disimpulkan bahwa tingkat *burnout* yang terdapat dalam diri mahasiswa anggota organisasi akan memperngaruhi secara negatif motivasi intrinsik pada anggota organisasi terlebih dahulu setelah itu motivasi intrinsik yang tinggi akan membuat anggota organisasi tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik. Jika mahasiswa anggota organisasi mengalami rasa tidak nyaman dan kelelahan akan banyaknya tugas dan tanggungjawab yang dihadapi tetapi dengan dorongan motivasi dalam diri anggota organisasi tersebut untuk terus maju dan tidak mudah menyerah. Tingkat *burnout* dalam diri seseorang akan menuun dan meningkatkan hasil kinerja pada setiap tugas dan tanggungjawabnya.

**g. Pengaruh *Burnout* dan Kinerja Anggota Organisasi dengan dimediasi oleh Motivasi Ekstrinsik.**

Hasil pengujian hipotesis 7 yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik mampu memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja didapatkan hasil yang menunjukkan nilai *standardized indirect effect* yang lebih besar dibandingkan *standardized direct effect*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *burnout* terhadap kinerja lebih baik secara tidak langsung melalui motivasi ekstrinsik, artinya motivasi ekstrinsik atau motivasi yang berasal dari luar diri mahasiswa anggota organisasi mampu memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja.

*Burnout* yang terdapat dalam diri mahasiswa anggota organisasi tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja untuk menghasilkan kinerja kerja yang baik. Pada pengujian hipotesis 7 sebelumnya, bisa disimpulkan bahwa tingkat *burnout* yang terdapat dalam diri mahasiswa anggota organisasi karena banyaknya tugas dan tanggungjawab membuat mahasiswa tersebut merasakan lelah menjalani apalagi ditambah tugas di kampus yang menjadi tujuan utama seorang mahasiswa akan dapat mempengaruhi secara negatif pada motivasi ekstrinsik pada anggota organisasi terlebih dahulu setelah itu motivasi ekstrinsik yang tinggi akan membuat anggota organisasi tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik. Pada lingkungan organisasi seperti suasana atau kondisi di organisasi, anggota lainnya dan pimpinan sangat mampu mempengaruhi besarnya mahasiswa anggota organisasi tersebut merasakan tingkat *burnout* yang tinggi. Akan tetapi, hal itu akan



berbanding terbalik jika hal-hal pada faktor motivasi ekstrinsik tersebut sangat mendukung dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab maka akan dapat menekan tingkat *burnout* yang dirasakan oleh mahasiswa anggota organisasi tersebut sehingga hasil kinerja dalam organisasi akan baik dan dapat membuat organisasi tersebut menjadi lebih baik dalam menggapai tujuan-tujuannya.