EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.1, November 2024

Pengaruh Burnout, Self Efficacy, Motivasi Intrinsik, Innovative Work Behavior terhadap Kinerja Individu

Rini Juni Astuti[1], M. Jahid Al Farabi[2]
[1,2]Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
E-mail: rinijuniastuti@umy.ac.id[1], m.jihad.fe19@mail.umy.ac.id [2]

Article History:
Received: 10 November 2024
Revised: 24 November 2024
Accepted: 26 November 2024

Keywords: *Burnout, Self Efficacy, Motivasi Intrinsik dan Innovative Work Behavior, dan Kinerja Individu*

Abstract: *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana kinerja individu anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) dipengaruhi oleh factor kelelahan, keefektifan diri sendiri, motivasi intrinsic, innovative work behavior. Penelitian ini menggunakan data primer dari survei yang melibatkan 120 anggota IMM UMY. Data diuji menggunakan analisis regresi berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout yang rendah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu, sementara self-efficacy yang tinggi meningkatkan keyakinan anggota dalam mencapai tujuan dan menghadapi tantangan. Selain itu, perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh anggota meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa organisasi IMM perlu mengelola burnout untuk menjaga semangat kerja anggota, serta fokus pada pengembangan self-efficacy dan motivasi intrinsik untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, budaya inovasi harus ditumbuhkan untuk menciptakan solusi yang lebih efisien dan efektif dalam organisasi.*

PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi dan bagaimana kinerja individu menjadi faktor utama dalam keberhasilan organisasi. SDM berperan penting dalam setiap aspek organisasi, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, serta memaksimalkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Suwati, 2013); (Muktamar, Novianti, Mirna, & Sahibuddin, 2024). Kinerja individu, yang meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Almaududi, 2019); (Muktamar et al., 2024). Oleh karena itu, kinerja individu yang baik menjadi harapan utama bagi setiap organisasi, termasuk organisasi mahasiswa seperti IMM.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain adalah *burnout, self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan *innovative work behavior*. *Burnout*, yang mengacu pada kelelahan fisik dan emosional akibat stres berkepanjangan, dapat menurunkan kinerja individu (Putri, Zulkaida, & Rosmasuri, 2019). *Self-efficacy*, atau keyakinan diri individu dalam menyelesaikan tugas, berperan penting dalam meningkatkan intensitas kerja dan hasil pekerjaan

(Bandura, 1997). Motivasi intrinsik, yang muncul dari dorongan batin untuk melakukan pekerjaan demi kepuasan pribadi, juga berkontribusi pada peningkatan kinerja (Widyaputra & Dewi, 2018; Endrianto, 2023; Ulifah & Mahfudiyanto, 2021). Selain itu, *innovative work behavior* yang mencakup penciptaan dan penerapan ide-ide baru dapat memperbaiki proses dan strategi dalam organisasi (Janssen, Van de Vliert, & West, 2004; West, 1989).

Di organisasi IMM terdapat fenomena *burnout*, rendahnya *self-efficacy*, motivasi intrinsik yang kurang, serta rendahnya *innovative work behavior* berpotensi mempengaruhi kinerja individu dan keberlanjutan program kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang kompleks antara *burnout* dan kinerja, dengan beberapa studi menunjukkan pengaruh negatif, sementara yang lainnya menunjukkan pengaruh positif atau bahkan tidak ada pengaruh sama sekali. Fenomena ini menimbulkan gap penelitian yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, terutama terkait bagaimana *burnout, self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan *innovative work behavior* mempengaruhi kinerja anggota IMM dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu di IMM serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

a. Burnout

Burnout adalah kondisi psikologis yang terjadi pada individu dalam organisasi, yang berakibat pada penurunan kinerja (Badri, 2017; Almakhi, 2023). Menurut (Almakhi, 2023), *burnout* terjadi ketika seseorang merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional akibat stres berkepanjangan dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional tinggi. Stres yang berlangsung lama dengan intensitas tinggi dapat memicu burnout, yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi individu (Kartika, Suratno, Paul, Pasaribu, & Bangsa, 2024). *Burnout* sering terjadi akibat ketidaksesuaian antara individu dengan organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja kerja (Maslach & Leiter, 2000). Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* meliputi pekerjaan yang berlebihan (*work overload*), kurangnya kontrol atas pekerjaan, kurangnya penghargaan dari atasan, perpecahan dalam komunitas organisasi, dan perlakuan yang tidak adil. Ketidaksesuaian pekerjaan dengan kapasitas individu, serta kurangnya apresiasi atau rasa saling menghargai, dapat menurunkan kualitas kerja dan kreativitas. Dampak *burnout* mencakup kelelahan emosional, penurunan semangat kerja, mudah tersinggung, dan perasaan tidak berdaya, yang berujung pada penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan (Maslach & Leiter, 2000; Almakhi, 2023). Sehingga, penting bagi organisasi untuk menangani masalah ini secara menyeluruh untuk mencegah *burnout* pada anggotanya.

b. Self-Efficacy (SE)

SE adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan dalam kehidupan sehari-hari (Lunenburg, 2011). Hal ini memengaruhi cara individu bertindak dan membuat keputusan (Lunenburg, 2011). Bandura, (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan kontrol yang dimiliki individu terhadap lingkungannya. Schunk & DiBenedetto, (2021) menganggap *SE* sebagai kemampuan yang dirasakan seseorang untuk belajar atau melakukan tindakan pada tingkat tertentu. *SE* juga mencakup kemampuan untuk memahami pekerjaan, memecahkan masalah, dan melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaan (Haq, Asbari, Novitasari, & Abadiyah, 2022). Luthans, (2014) menjelaskan bahwa *SE* melibatkan keyakinan diri dalam memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan

untuk sukses dalam tugas tertentu. Schunk & DiBenedetto, (2021) menambahkan bahwa *SE* merupakan proses motivasi kritis yang memengaruhi hasil motivasi seseorang. Selain itu, *SE* berkontribusi pada perubahan perilaku, terutama dalam penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan (Sulastri & Uriawan, 2020). Keyakinan diri ini menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja individu di berbagai bidang, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

c. Motivasi intrinsik

Motivasi di tempat kerja berkaitan dengan persepsi adanya hubungan antara upaya dan imbalan yang diterima (Kumar, Mehra, Inder, & Sharma, 2016). Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu kegiatan karena kesenangan atau kepuasan yang didapatkan dari kegiatan itu sendiri (Locke & Schattke, 2019). Menurut Almagro, Sáenz-López, Fierro-Suero, & Conde, (2020), motivasi intrinsik melibatkan pengaturan diri yang berfokus pada kekuatan internal untuk mengendalikan perilaku. Motivasi ini menjadi sumber energi yang mendorong keterlibatan dalam kegiatan untuk kesenangan dan kepuasan pribadi (Gunawan & Efendi, 2022). Motivasi intrinsik dapat mempengaruhi individu untuk bekerja secara bermakna dan bernilai (Kuvaas, Buch, Weibel, Dysvik, & Nerstad, 2017), serta memiliki dorongan untuk berkembang dan belajar (Çetin & Aşkun, 2018). Faktor-faktor motivasi intrinsik meliputi keinginan untuk hidup, memiliki, memperoleh penghargaan, pengakuan, dan berkuasa (Widyaputra & Dewi, 2018; Endrianto, 2023). Keinginan ini mendorong seseorang untuk bekerja keras demi mencapai kehidupan yang lebih baik, mendapatkan penghargaan, dan pengakuan sosial. Kepuasan kerja tercapai melalui hak otonomi, variasi pekerjaan, kesempatan memberikan kontribusi, dan umpan balik (Endrianto, 2023). Individu dengan motivasi intrinsik tinggi merasa termotivasi dan yakin untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

d. Innovative Work Behavior (IWB)

IWB adalah perilaku yang berfokus pada menciptakan dan menerapkan konsep, proses, produk, atau prosedur baru yang berguna dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi (Farr & Ford, 1990). *IWB* mencakup eksplorasi peluang, penciptaan ide baru, dan penerapan perubahan atau pengetahuan baru untuk meningkatkan kinerja individu atau organisasi (Kurniawati & Suharnomo, 2023). Perilaku ini juga melibatkan kontribusi individu dan kelompok untuk memperkenalkan layanan, produk, atau ide baru guna mendorong inovasi (Farrukh, Ansari, Raza, Meng, & Wang, 2022). Orang dengan *IWB* aktif mencari solusi melalui ide inovatif dan kreatif serta menyadari tren yang berkembang (Kurniawati & Suharnomo, 2023). *IWB* dianggap sebagai perilaku kompleks yang bertujuan untuk memperbaiki prosedur atau strategi dalam pekerjaan atau organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi *IWB* antara lain budaya organisasi, hubungan dengan atasan, karakteristik pekerjaan, konteks sosial, dan perbedaan individu (Syahrial & Sri Endarwati, 2022).

e. Kinerja Individu

Kinerja adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu, yang digunakan untuk menilai apakah pekerjaan tersebut baik atau tidak (Arianto & Septiani, 2021). Kinerja juga mencerminkan seberapa banyak kontribusi yang diberikan individu terhadap organisasi (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), serta mencakup pencapaian hasil yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan (Afandi, 2018). Kinerja mengacu pada tingkat pelaksanaan tugas oleh individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Ridwan, Mulyani, & Ali, 2020), dan merupakan hasil pekerjaan yang memenuhi kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins & Judge, 2008). Kinerja individu dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2006).

Pengembangan hipótesis

a. Pengaruh *burnout* terjadap kinerja individu.

Burnout adalah sindrom psikologis yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi yang dapat berdampak negatif pada kinerja individu (Maslach & Leiter, 2000). Kelelahan emosional, yang berhubungan dengan perasaan tidak berdaya dan depresi, mengurangi motivasi dan energi individu untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik serta menyebabkan kesulitan dalam berfokus dan beradaptasi dengan perubahan pekerjaan (Pines, 1988). Hal ini mengarah pada perasaan tidak peduli terhadap orang lain, menurunkan kualitas hubungan kerja dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Selain itu, penurunan prestasi pribadi akibat burnout membuat individu merasa tidak kompeten, mengurangi kepercayaan diri, dan menghambat pencapaian tujuan. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami individu, semakin rendah kinerja individu dalam organisasi, yang mengarah pada penurunan kualitas, kuantitas, dan efisiensi pekerjaan. Dengan demikian, *burnout* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja individu dalam organisasi (Vîrgă, Schaufeli, Taris, van Beek, & Sulea, 2019; (Yener, Arslan, & Kilinç, 2021).

b. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja individu.

SE adalah keyakinan diri seseorang dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapinya di pekerjaan. Keyakinan ini juga mempengaruhi cara seseorang bertindak dan mengambil keputusan untuk mencapai tujuannya (Lunenburg, 2011). Individu dengan *SE* tinggi cenderung merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, yang meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan semangat dan ketekunan. Keyakinan ini mendorong mereka untuk lebih gigih dalam menyelesaikan tugas, membuat keputusan dengan lebih baik, dan bertahan lebih lama dalam menghadapi kesulitan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dari *SE* terhadap kinerja individu (De Clercq, Haq, & Azeem, 2018; Na-Nan & Sanamthong, 2020). Oleh karena itu, *SE* yang tinggi berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja individu dalam organisasi.

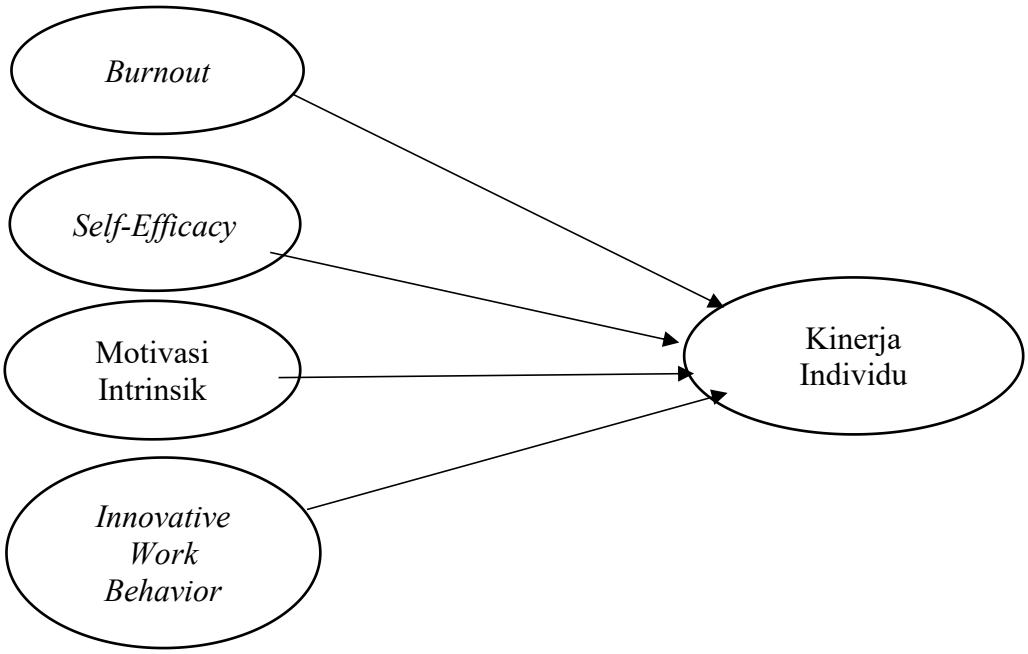
c. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja individu.

Motivasi intrinsik adalah identifikasi dan integrasi yang dianggap sebagai tipe regulasi otonom, yang berarti perilaku diatur oleh kekuatan internal yang ditentukan diri sendiri (Almagro et al., 2020). Motivasi intrinsik adalah tentang menyukai atau menginginkan suatu aktivitas demi aktivitas itu sendiri untuk mendapatkan kesenangan dengan tujuan mendapatkan kesenangan dari pengalaman tersebut (Locke & Schattke, 2019). Motivasi ini mempengaruhi kinerja individu

secara positif, karena dorongan dari dalam diri membuat individu bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih fokus dalam mencapai hasil yang lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi intrinsik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, karena mereka lebih berkomitmen dan puas dengan apa yang mereka lakukan (Ulifah & Mahfudiyanto, 2021). Dengan demikian, motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja individu, mendorong mereka untuk bekerja dengan dedikasi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

d. Pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja individu.

Kurniawati & Suharnomo, (2023) menyatakan bahwa *IWB* ada pada orang yang aktif mencari solusi untuk masalah atau kebutuhan orang lain melalui ide-ide baru dan inovatif. Selain itu, tren berkembang dan membutuhkan pemikiran kreatif serta penerapannya. Sejalan dengan pernyataan ini, *IWB* juga disebut sebagai salah satu perilaku yang muncul dalam organisasi, seperti menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru (Janssen, Van de Vliert, & West, 2004). Pernyataan tersebut mendukung adanya pengaruh positif *IWB* terhadap kinerja individu (Vuong, Tushar, & Hossain, 2022). Hal tersebut juga berarti bahwa *IWB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu (Purwanto, Asbari, Prameswari, Ramdan, & Setiawan, 2020); Purwanto et al (2020).



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah anggota organisasi IMM UMY. Penelitianan ini mengunakan pendekatan kuantitaif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling* atau menggunakan kriteria dalam pengambilan sampelnya. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah menjadi anggota IMM UMY minimal 1 tahun dan anggota yang berada di bidang Organisasi, Peranggotaan, dan Hikmah. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 120 responden. Data yang

digunakan adalah data primer, untuk mendapatkan data menggunakan kuesioner. Pada kuesioner penelitian, diukur menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 untuk mengukur seberapa kuat subyek dalam menyetujui suatu pertanyaan. Skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju). Kuesioner penelitian ini didistribusikan secara langsung melalui Google form.

Pada penelitian ini memiliki 5 variabel penelitian: *burnout, SE,* motivasi intrinsik, *IWB*, dan kinerja individu. Pada variable *burnout* terdapat 3 indokator penelitian yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaution)*, depersonalisasi *(depersonalization)*, dan penghargaan diri yang rendah *(reduced personal accomplishment)* (Maslach & Leiter, 2000). Variabel *self-efficacy* terdapat 3 indikator penelitian meliputi tingkat kesulitan *(magnitude)*, situasi umum (generality), kekuatan dalam melaksanakan tugas *(strength)* (Bandura, 1997). Variabel motivas intrinsic terdapat 3 indikator meliputi pekerjaan, pengakuan, dan pencapaian (Kumar et al., 2016). Variabel *innovative work behavior* terdapat 4 indikator penelitian meliputi *opportunity exploration, idea generation, championing,* dan *application* (Kurniawati & Suharnomo, 2023). Variabel kinerja individu terdapat 5 indikator penelitian meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama (Mathis & Jackson, 2006).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *path analysis*. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh *burnout, SE*, motivasi intrinsic, *IWB* terhadap kinerja individu. Aplikasi yang digunakan untuk mengolah data penelitian ini SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik responden

Pada penelitian ini terdapat 120 kuesioner yang dibagikan ke responden dan semua kuesioner tersebut dapat diolah. Responden ini dibagi menjadi 2 tingkatan, anggota tengah dan anggota pemimpin. Anggota tengah sejumlah 66 (55%) responden. Sedangkan anggota pemimpin sejumlah 54 (45%) responden penelitian. Mayoritas berjenis kelamin laki-laki 64 (53%) responden dan sisanya adalah perempuan 56 (47%) responden. Selain itu 40 (33,3%) berasal dari bidang penganggotaan, 40 (33,3%) dari bidang organisasi, dan 40 (33,3%) dari bidang hikmah.

b. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan dianggap valid. Sebuah instrumen dikatakan valid jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (α = 5%) (Sekaran & Bougie, 2018). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dianggap reliabel karena nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih dari 0,60, sesuai dengan standar yang ditetapkan (Ghozali, 2018).

Tabel. 1 Uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	*Pearson Correlation*	*Sig.*	Hasil	Cronbach's Alpha	Keterangan
Burnout	BO 1	0,819	0,000	Valid	0,981	Reliabel
	BO 2	0,734	0,000	Valid		
	BO 3	0,808	0,000	Valid		
	BO 4	0,792	0,000	Valid		
	BO 5	0,779	0,000	Valid		
	BO 6	0,853	0,000	Valid		
	BO 7	0,801	0,000	Valid		
	BO 8	0,860	0,000	Valid		
	BO 9	0,876	0,000	Valid		
	BO 10	0,874	0,000	Valid		
	BO 11	0,858	0,000	Valid		
	BO 12	0,884	0,000	Valid		
	BO 13	0,897	0,000	Valid		
	BO 14	0,883	0,000	Valid		
	BO 15	0,867	0,000	Valid		
	BO 16	0,856	0,000	Valid		
	BO 17	0,888	0,000	Valid		
	BO 18	0,867	0,000	Valid		
	BO 19	0,866	0,000	Valid		
	BO 20	0,878	0,000	Valid		
	BO 21	0,845	0,000	Valid		
	BO 22	0,851	0,000	Valid		
Self Efficacy	SE 1	0,885	0,000	Valid	0,929	Reliabel
	SE 2	0,885	0,000	Valid		
	SE 3	0,872	0,000	Valid		
	SE 4	0,892	0,000	Valid		
	SE 5	0,880	0,000	Valid		
Motivasi intrinsik	MI 1	0,926	0,000	Valid	0,959	Reliabel
	MI 2	0,896	0,000	Valid		
	MI 3	0,916	0,000	Valid		
	MI 4	0,926	0,000	Valid		
	MI 5	0,907	0,000	Valid		
	MI 6	0,900	0,000	Valid		
Innovative Work Behavior	IWB 1	0,853	0,000	Valid	0,953	Reliabel
	IWB 2	0,868	0,000	Valid		
	IWB 3	0,857	0,000	Valid		

	IWB 4	0,891	0,000	Valid		
	IWB 5	0,883	0,000	Valid		
	IWB 6	0,867	0,000	Valid		
	IWB 7	0,855	0,000	Valid		
	IWB 8	0,750	0,000	Valid		
	IWB 9	0,780	0,000	Valid		
	IWB 10	0,784	0,000	Valid		
Kinerja Individu	KI 1	0,739	0,000	Valid	0,939	Reliabel
	KI 2	0,709	0,000	Valid		
	KI 3	0,650	0,000	Valid		
	KI 4	0,722	0,000	Valid		
	KI 5	0,741	0,000	Valid		
	KI 6	0,713	0,000	Valid		
	KI 7	0,702	0,000	Valid		
	KI 8	0,794	0,000	Valid		
	KI 9	0,787	0,000	Valid		
	KI 10	0,761	0,000	Valid		
	KI 11	0,782	0,000	Valid		
	KI 12	0,793	0,000	Valid		
	KI 13	0,685	0,000	Valid		
	KI 14	0,743	0,000	Valid		
	KI 15	0,703	0,000	Valid		

Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda untuk memahami bagaimana variabel-variabel seperti *burnout, self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan *innovative work behavior* mempengaruhi kinerja individu, dengan tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

Model	*Standardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*	R Square
	B	*Std. Error*	*Beta*			
(Constant)	19,484	4,075		4,781	0,000	0,743
Burnout	-,075	0,029	-0,125	-2,588	0,011	
Self Efficacy	0,256	0,125	0,100	2,037	0,044	
Motivasi intrinsik	0,186	0,091	0,100	2,041	0,044	
Innovative Work Behavior	0,941	0,062	0,771	15,154	0,000	
Dependent Variable: Kinerja Individu						

Tabel 2 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan nilai R Square sebesar 0,743, yang berarti variabel *Burnout, SE*, Motivasi Intrinsik, dan *IWB* mempengaruhi Kinerja Individu sebesar 74,3%. Sisa 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji regresi dilakukan untuk melihat bagaimana variabel-variabel independen ini mempengaruhi Kinerja Individu, dengan tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2018). Hasilnya menunjukkan bahwa *Burnout, SE*, Motivasi Intrinsik, dan *IWB* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja individu. Artinya dengan tidak adanya *burnout* meningkatkan kinerja individu secara signifikan pada anggota IMM UMY. *Burnout* yang terjadi pada anggota IMM UMY terbilang rendah, hal ini dibuktikan dengan anggota IMM UMY yang merasa bahwa bekerja dengan orang lain tidak membuat tertekan, semangat dalam setiap agenda, simpatik dan baik hati sehingga hal ini meningkatkan semangat para anggota IMM UMY dalam melaksanakan program kerja dan teliti dalam setiap kinerjanya. Hal ini berarti bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu (Yener, Arslan, & Kilinç, 2021; (Vîrgă et al., 2019).

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* meningkatkan kinerja individusecara signifikan pada anggota IMM UMY. Tingginya keyakinan bahwa anggota IMM dalam mencapai tujuan organisasi, keterampilan dalam menghadapi situasi baru, dan dapat belajar dari pengalaman buruk sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan mampu bersaing dengan organisasi lain. *Hal ini berarti, self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja individu (Çetin & Aşkun, 2018); Aprilia et al(2021); Na-Nan & Sanamthong (2020).

Motivasi intrinsik menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja individu, yang artinya apabila motivasi intrinsik tertanam pada diri setiap anggota IMM UMY maka akan meningkatkan semangat anggota IMM UMY dalam menjalankan setiap program kerja dan agenda yang ada. Anggota IMM menemukan solusi dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif yang meningkatkan kepuasan anggota IMM saat menyelesaikan tugas secara efektif sehingga tugas dan masalah dapat terselesaikan, selain itu target untuk kebaikan organisasi kedepannya. Motivasi intrinsik berpangruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu (Shin, Hur, Moon, & Lee, 2019) dan (Al-Douri, Aldabbagh, Mohammad, & Qawasmeh, 2020), dalam penelitian lain juga menyatakan hasil yang sama bahwa motivasi intrinsik memilik pengaruh positif terhadap kinerja individu (Ulifah & Mahfudiyanto, 2021).

Hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitin ini, *innovatie work behavior* menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja individu. Artinya ketika banyak inovasi-inovasi didalam IMM UMY hal ini berpengaruh terhadap bagaimana anggota IMM UMY memberikan inovasi terbaru dalam segala lini di IMM, inovasi tersebut juga sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja individu untuk memberikan warna baru bagi IMM UMY. Anggota IMM juga menjaga dan meningkatkan antusiasnya terhadap ide-ide inovatif agar tugas terselesaikan secara efektif dan efisien dalam implementasinya IMM membagi tugas sesuai kemampuan, keahlian, serta kualitas yang dimiliki anggota IMM sehingga tugas terselesaikan tepat waktu. Hal ini sejalan dengan penilitian terdahalu yang dilakukan oleh (Vuong et al., 2022; Purwanto et al., 2020); (Ferdinan & Lindawati, 2021) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *innovative work behavior* terhadap kinerja individu.

KESIMPULAN

Burnout pada IMM UMY tergolong rendah. Burnout yang rendah berkontribusi pada semangat dan efektivitas kerja anggota, sehingga kinerja mereka meningkat. Selain itu, tingginya self-efficacy, yang mencakup keyakinan anggota dalam mencapai tujuan dan menghadapi

tantangan, juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu. Motivasi intrinsik yang dimiliki anggota IMM UMY mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, sementara inovasi dalam organisasi juga memberikan dampak positif, karena memotivasi anggota untuk menciptakan solusi baru dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien. Secara keseluruhan, faktor-faktor tersebut saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja individu dalam organisasi IMM UMY.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang telah memberikan dukungan sehingga selesai penelitian ini. Kami juga mengapresiasi atas masukan berharga dari reviewer yang telah membantu meningkatkan kualitas artikel.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, *3*.

Al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammad, M. M., & Qawasmeh, R. (2020). The impact of Islamic work ethics on job performance with mediating role of intrinsic motivation. *Academy of Strategic Management Journal*, *19*(2), 1–11.

Almagro, B., Sáenz-López, P., Fierro-Suero, S., & Conde, C. (2020). Rendimiento percibido, motivación intrínseca y adherencia en deportistas. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(24), 1–14. Retrieved from https://www.mdpi.com/1660-4601/17/24/9441

Almakhi, U. (2023). Analisi Pengaruh Beban Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan PT Wirasindo Santakarya. *Journal of Sustainability and Science Economics*, *1*(1), 43–50. https://doi.org/10.62337/jsse.v1i1.11

Almaududi, S. (2019). Pengaruh kejenuhan kerja (burnout) terhadap kinerja karyawan bagian operator di pt pln (persero) unit pelaksana pengendalian pembangkit jambi unit layanan pusat listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *3*(2), 193–201.

Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, *1*(2), 302. https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12368

Badri, N. A. H. Al. (2017). Hubungan Burnout dengan Kinerja di Kalangan Pustakawan Universitas Indonesia. *Http://Repository.Unair.Ac.Id/Id/Eprint/68392*.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (Vol. 604). Freeman.

Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, *41*(2), 186–201. https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062

De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision*, *56*(4), 891–907.

Endrianto, T. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang, *4*(2), 363–376.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(1), 15–33.

Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). Individual innovation. *Psychological and Organizational Strategies*.

Farrukh, M., Ansari, N. Y., Raza, A., Meng, F., & Wang, H. (2022). High-performance work

practices do much, but HERO does more: an empirical investigation of employees' innovative behavior from the hospitality industry. *European Journal of Innovation Management*, *25*(3), 791–812.

Ferdinan, B. A., & Lindawati, T. (2021). The effect of transformational leadership and organizational culture on lecturer performance through innovative work behavior at catholic universities in surabaya. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, *6*(2), 113–123.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *23*(2), 1470.

Gunawan, H., & Efendi, S. (2022). Analisis pengaruh kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *5*(2), 614–631. https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2321

Haq, S., Asbari, M., Novitasari, D., & Abadiyah, S. (2022). The homeschooling head performance: how the role of transformational leadership, motivation, and self-efficacy? *International Journal of Social and Management Studies*, *3*(1), 167–179.

Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(2), 129–145.

Kartika, Y. D., Suratno, E., Paul, J., Pasaribu, K., & Bangsa, U. D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja , Beban Kerja , dan Stres Terhadap Kejenuhan Pada Pegawai BPS, *4*(4), 993–1002. https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1370

Kumar, P., Mehra, A., Inder, D., & Sharma, N. (2016). Organizational commitment and intrinsic motivation of regular and contractual primary health care providers. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, *5*(1), 94. https://doi.org/10.4103/2249-4863.184631

Kurniawati, E. F., & Suharnomo, S. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Islamic Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengrajin Batik di Desa Wisata Batik Lendah, Kulon Progo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *9*(2), 3066. https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9848

Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, *61*, 244–258. https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004

Locke, E. A., & Schattke, K. (2019). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification. *Motivation Science*, *5*(4), 277.

Lunenburg, F. C. (2011). Organizational culture-performance relationships: Views of excellence and theory Z. In *National forum of educational administration and supervision journal* (Vol. 29, pp. 1–10).

Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2000). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat*, *72*.

Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, *2*(7), 52–69. Retrieved from https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc

Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2020). Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality & Reliability Management*, *37*(1), 1–17.

Pines, A. (1988). Career burnout: Causes and cures. Free press.

Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, *9*(01), 19–27.

Putri, L. A. Z., Zulkaida, A., & Rosmasuri, P. A. (2019). Perbedaan Burnot Pada Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Psikologi*, *12*(2), 157–168. https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2440

Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, *11*(12).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi (Organizational behavior). *Jakarta: Salemba Empat*, 30–36.

Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2021). Self-efficacy and human motivation. In *Advances in motivation science* (Vol. 8, pp. 153–179). Elsevier.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). Research Methods For Business. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 10–27.

Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(10). https://doi.org/10.3390/ijerph16101812

Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *1*(1), 43–49.

Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *1*(1), 41–55.

Syahrial, Y., & Sri Endarwati, I. (2022). Analisis Anteseden dari Innovative Work Behavior Pada Tenaga Kependidikan, *15*(1), 201–205. Retrieved from http://journal.stekom.ac.id/index.php/E-Bisnis■page201

Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, *3*(3), 299–312. https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.5489

Vîrgă, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Beek, I., & Sulea, C. (2019). Attachment styles and employee performance: The mediating role of burnout. *The Journal of Psychology*, *153*(4), 383–401.

Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2022). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: Does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, *15*(5), 832–854.

West, M. A. (1989). Innovation at Work: Psychological Perspectives. *Social Behaviour*.

Widyaputra, I. K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *7*(1), 85–104.

Yener, S., Arslan, A., & Kilinç, S. (2021). The moderating roles of technological self-efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through burnout. *Information Technology & People*, *34*(7), 1890–1919.