



## Pengaruh Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, dan Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap Kinerja Pegawai (The Influence of Intrinsic Motivation, Organizational Culture, and Leader-member exchange on Employee Performance)

Kintan Yuliyani Rikmaratri<sup>1)</sup>, Ignatius Soni Kurniawan<sup>\*2)</sup>, Mohammad Ahyar Syafwan Lysander<sup>3)</sup>

Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa  
Jl. Kusumanegara No.157, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta-55165  
E-Mail: [soni\\_kurniawan@ustjogja.ac.id](mailto:soni_kurniawan@ustjogja.ac.id)\*

<https://doi.org/10.35606/jabm.v32i1.1557>

### Akuntansi Bisnis dan Manajemen (ABM),

Vol. 32

No. 01

Halaman 33-41

Bulan April, Tahun 2025

ISSN 0854-4190

E-ISSN 2685-3965

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the effects of intrinsic motivation, organizational culture, and leader-member exchange on employee performance at the Education, Youth, and Sports Office of Bantul Regency. A quantitative approach was employed, collecting primary data through questionnaires administered to 72 respondents. Data processing was conducted using SPSS version 26 to analyze the relationships between variables. The analysis results indicate that intrinsic motivation does not have a significant positive contribution to employee performance. Conversely, organizational culture and leader-member exchange were found to have a significant positive impact on employee performance. These findings emphasize the importance of fostering a positive organizational culture and strong leader-member relationships to enhance employee performance within the organization.*

**Keywords:** Employee Performance; Intrinsic Motivation; Leader-Member Exchange; Organizational Culture

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan pertukaran pemimpin-anggota terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Bantul. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada 72 responden. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 untuk menganalisis hubungan antar variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, budaya organisasi dan pertukaran pemimpin-anggota terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya membangun budaya organisasi yang positif dan hubungan pemimpin-anggota yang kuat guna meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi.*

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai; Motivasi Intrinsik; Pertukaran pemimpin-anggota

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk:

**31 Januari 2025**

Tanggal Revisi:

**21 Maret 2025**

Tanggal Diterima:

**31 Maret 2025**

## PENDAHULUAN

Pegawai menjadi salah satu aset yang sangat penting dalam organisasi karena mereka memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, tetapi juga memperkuat kualitas layanan kepada masyarakat (Wahyuni *et al.*, 2022). Dalam konteks ini, kualitas kerja pegawai menjadi isu penting yang memengaruhi efektivitas organisasi, terutama terkait dengan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja (Ceswirdani *et al.*, 2017). Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya memiliki kemampuan intelektual dan inovasi, tetapi juga inisiatif, kreativitas, serta kapasitas untuk menyelesaikan masalah secara efektif (Leuhery & Warbal, 2018).

Kinerja pegawai mencakup efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, yang dievaluasi berdasarkan kriteria tertentu (Bappah & Inuwa, 2023). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan komitmen (Hartono *et al.*, 2022; Putra *et al.*, 2022). Selain itu, pertukaran pemimpin-anggota (*Leader-Member Exchange*) dan kompensasi juga disebut sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai (Rijanti *et al.*, 2020). Namun, implementasi faktor-faktor ini sering kali menghadapi tantangan dalam pengaturan spesifik, yang memengaruhi efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor-faktor tersebut juga relevan untuk dianalisis dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Bantul, yang menghadapi tantangan unik dalam penerapan nilai organisasi. Berdasarkan wawancara awal, ditemukan bahwa motivasi intrinsik pegawai masih rendah, terlihat dari kurangnya dorongan internal untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Budaya organisasi masih belum optimal, yang tercermin dari skor ulasan Google Map sebesar 3,1 (GoogleMaps, 2025). Skor ini mencerminkan rendahnya persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan organisasi, yang dapat disebabkan oleh kurangnya penerapan nilai-nilai budaya organisasi, seperti orientasi pelayanan publik dan kolaborasi antar pegawai (Sabatanta & Simbolon, 2020). Selain itu, hubungan antara pemimpin dan bawahan juga terbatas karena interaksi yang belum berjalan dengan efektif.

Penelitian terdahulu memberikan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan hubungan pemimpin-anggota terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik ditemukan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Jnaneswar & Ranjit, 2022; Datti & Inuwa, 2023; Shaheen *et al.*, 2024). Namun, penelitian lain melaporkan bahwa motivasi intrinsik tidak signifikan memengaruhi kinerja eksternal (Putra *et al.*, 2022; Muhamad *et al.*, 2019), sementara faktor komitmen organisasional justru menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dalam mendukung kinerja pegawai. Demikian pula, budaya organisasi sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja melalui kolaborasi dan keselarasan nilai (Ibrahim *et al.*, 2022). Akan tetapi, studi lain menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang disebabkan oleh lemahnya implementasi nilai organisasi (Putra *et al.*, 2022; Tutu *et al.*, 2022). Pada aspek hubungan pemimpin-anggota, penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai (Breevaart *et al.*, 2015; Suryadi, 2017). Namun, hubungan tersebut dapat menjadi negatif jika terdapat bias atau perlakuan tidak merata terhadap anggota tim (Nafisa & Priyono, 2023). Pertukaran pemimpin-anggota juga ditemukan bukan anteseden kinerja (Kartika & Suharnomo, 2016).

Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini menunjukkan perlunya pengkajian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan hubungan pemimpin-anggota terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali faktor-faktor tersebut dalam konteks yang berbeda, yaitu Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan

Olahraga Kabupaten Bantul. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur akademik sekaligus menawarkan wawasan baru bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dan memperoleh data yang terukur secara statistik (Sudaryana *et al.*, 2022). Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul pada bulan April 2024, dengan fokus untuk menganalisis hubungan antara motivasi intrinsik, budaya organisasi, pertukaran pemimpin-anggota, dan kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul, yang berjumlah 225 orang. Untuk menentukan ukuran sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10 persen. Rumus Slovin adalah sebagai berikut: Rumus Slovin  $n = \frac{N}{1+Ne^2}$  (1) Dalam perhitungan ini, N adalah jumlah populasi (225 orang), e adalah tingkat kesalahan yang ditentukan (0.1), dan n adalah ukuran sampel. Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel yang diperlukan adalah 72 orang. Untuk menjaga kualitas data, metode pengambilan sampel dilakukan secara total sampling, merujuk pada metode di mana semua responden yang memenuhi kriteria akan diikutsertakan sebagai sampel penelitian tanpa ada yang dikecualikan responden yang memenuhi kriteria.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui bagian informasi di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul secara aksidental. Metode ini digunakan karena memberikan fleksibilitas dalam menjangkau responden yang tersedia dan bersedia untuk berpartisipasi pada saat pengumpulan data dilakukan. Metode ini tetap menjaga representasi yang memadai dari pegawai di organisasi tersebut, sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang relevan dan mendukung tujuan penelitian.

Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert 1 hingga 5, di mana angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju. Kuesioner ini mengukur empat variabel utama dalam penelitian, yaitu motivasi intrinsik, budaya organisasi, pertukaran pemimpin-anggota, dan kinerja pegawai. Motivasi intrinsik diukur dengan enam item pertanyaan berdasarkan Ganesan & Weitz (1996), seperti "Saya sungguh peduli dengan pekerjaan saya." Budaya organisasi diukur dengan delapan item pertanyaan yang bersumber dari Denison & Mishra (1995), misalnya, "Terdapat kesamaan persepsi visi mengenai seperti apa organisasi ke depannya." Pertukaran pemimpin-anggota diukur dengan sebelas item pertanyaan yang bersumber dari Liden & Maslyn (1998), misalnya, "Saya mengagumi keterampilan profesional atasan saya." Kinerja pegawai diukur menggunakan tujuh item pertanyaan berdasarkan Koopmans *et al.* (2014), salah satunya adalah "Perencanaan kerja saya optimal." Kuesioner lengkap dapat ditemukan pada lampiran.

Data dianalisis menggunakan *software SPSS* versi 26 (Nizam *et al.*, 2022), diawali dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen yang digunakan. Analisis dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan data memenuhi prasyarat analisis. Hubungan antara variabel independen, yaitu motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan pertukaran pemimpin-anggota, dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, diuji menggunakan regresi linier berganda. Metode ini dipilih karena mampu memberikan hasil yang komprehensif dalam

memahami pengaruh faktor-faktor yang diteliti serta relevan untuk mendukung pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di organisasi publik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reabilitas

Pengukuran validitas diuji melalui perbandingan r-hitung dengan nilai r-tabel. Dalam data yang diperoleh didapat 0.1954 sebagai r-tabel ( $n=72$ ;  $\alpha 5\%$ ;  $1-tailed$ ). Instrumen valid ketika r-hitungnya lebih besar daripada r-tabel. Pengujian menghasilkan r-hitung motivasi intrinsik (0.361-0.489), budaya organisasi (0.376-0.574), pertukaran pemimpin-anggota (0.464-0.588) dan kinerja pegawai (0.303-0.452) artinya semua item dinyatakan valid karena  $> 0.1952$ . Uji reliabilitas dilihat melalui hasil Cronbach's Alpha  $> 0.60$ . Didapatkan nilai Cronbach's Alpha motivasi intrinsik (0.698), budaya organisasi (0.771), pertukaran pemimpin-anggota (0.842) dan kinerja pegawai (0.679)  $> 0.60$  atau instrumen dinyatakan reliabel.

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden tercantum dalam Tabel 2, dengan total responden 72 orang, terdiri atas 34 laki-laki (47.2%) dan 38 perempuan (52.8%). Berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden merupakan pegawai tetap, yaitu sebanyak 54 orang (75%). Sedangkan berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden sudah menikah, sebanyak 57 orang (79.2%), artinya pegawai dengan status menikah memiliki pengalaman dalam membina dan mengayomi keluarganya dibandingkan dengan status lajang sehingga ketika mendapatkan arahan dari *leader*, pegawai mudah menerima arahan pimpinan. Mayoritas pegawai berusia 31-39 tahun dengan jumlah 33 orang (45.8 %), rentang usia ini memperlihatkan banyak pegawai berusia muda yang memiliki kecakapan dan kekuatan yang lebih sehat dari usia lanjut menjadi dasar peningkatan produktivitas dengan tanggung jawab lebih tinggi sesuai variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kategori pendidikan terakhir, sebanyak 43 orang (59.7%) berpendidikan S1 mendominasi. Mayoritas pegawai memiliki masa kerja 2-5 tahun (23.8%), artinya pegawai dengan masa kerja yang lebih sedikit masih butuh pengalaman.

### Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik (Tabel 1) menunjukkan bahwa model penelitian memenuhi kriteria yang diperlukan untuk analisis regresi linier berganda. Berdasarkan uji multikolinearitas, nilai tolerance untuk semua variabel berada di atas 0.1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah ambang batas 10, mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel independen (Lestari et al., 2020). Selanjutnya, hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi di atas 0.05, yang berarti tidak terdapat korelasi berlebihan antar variabel independen. Selain itu, uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0.200, yang juga lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi residual dalam model bersifat normal.

Tabel 1. Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov Smirnov Test
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
Motivasi Intrinsik	Kinerja Pegawai	0.849	1.178	0.212	0.200
Budaya Organisasi		0.816	1.225	0.423	
Pertukaran Pemimpin- anggota		0.947	1.056	0.770	

### Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linier berganda (Tabel 2) menunjukkan bahwa hipotesis 1, yaitu "motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai," tidak terdukung, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.162 dan tingkat signifikansi 0.151 ( $p > 0.05$ ), yang menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. Sebaliknya, hipotesis 2, yaitu "budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai," terdukung, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.278 dan tingkat signifikansi 0.001 ( $p < 0.05$ ), menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, hipotesis 3, yaitu "pertukaran pemimpin-anggota berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai," juga terdukung, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.149 dan tingkat signifikansi 0.002 ( $p < 0.05$ ). Hasil perhitungan nilai *R square* sebesar 0.264 atau berarti 26.4% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan pertukaran pemimpin-anggota sedangkan sisanya 0.736 atau berarti 73.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di jangkau dalam penelitian ini.

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

Ind.	Dep.	Unst.Coeff.		t	Sig.	Adj.R2
		B	Std.Err			
H1	Motivasi Intrinsik	-0.162	0.111	-1.452	0.151	0.264
H2	Budaya Organisasi	0.278	0.080	3.488	0.001	
H3	Pertukaran pemimpin- anggota	0.149	0.045	3.251	0.002	

### Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh tingkat probabilitas yang melebihi ambang batas signifikansi, sehingga hipotesis 1, yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memengaruhi kinerja pegawai, tidak terdukung. Temuan ini konsisten dengan penelitian Putra *et al.*, (2022), yang juga menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja pegawai. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan Bappah & Inuwa (2023), yang menemukan adanya pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja. Ketidaksesuaian ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian saat ini, faktor eksternal atau organisasi mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja dibandingkan motivasi yang berasal dari dalam individu. Selain itu, hasil juga menunjukkan pentingnya budaya organisasi dan kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota dalam memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi, serta peningkatan hubungan yang sehat antara pemimpin dan anggota untuk mendorong kinerja yang lebih optimal.

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, mendukung hipotesis 2 yang menyatakan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian Ibrahim *et al.* (2022), yang juga mengemukakan bahwa budaya organisasi berkontribusi positif secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Analisis lebih lanjut terhadap item-item dalam variabel ini mengungkapkan bahwa responden memberikan nilai tertinggi pada pernyataan "Terdapat kesamaan persepsi visi mengenai seperti apa organisasi ke depannya," dengan rerata sebesar 4.69. Hal ini mencerminkan bahwa visi yang jelas dan selaras menjadi kekuatan utama dalam budaya organisasi di lingkungan ini. Namun, nilai rerata terendah ditemukan pada pernyataan "Organisasi ini sangat responsif dan mudah berubah," dengan rerata sebesar 3.83, yang menunjukkan perlunya peningkatan fleksibilitas dan adaptabilitas organisasi dalam menghadapi perubahan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa budaya organisasi tidak hanya perlu selaras dengan visi bersama, tetapi juga harus responsif terhadap perubahan eksternal (Deccasari, 2019). Dengan demikian, upaya strategis diperlukan untuk memperbaiki aspek-aspek yang kurang optimal, guna meningkatkan efektivitas budaya organisasi dalam mendukung kinerja pegawai secara keseluruhan.

Analisis menunjukkan bahwa variabel pertukaran pemimpin-anggota memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, mendukung hipotesis 3 yang diajukan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Suryadi (2017), yang juga menyatakan bahwa hubungan antara pemimpin dan anggota berkontribusi positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu indikator dengan nilai tertinggi adalah "Saya mengagumi keterampilan profesional atasan saya," yang mencerminkan kepercayaan tinggi terhadap kemampuan profesional pemimpin, dengan rerata 4.17. Namun, terdapat beberapa indikator dengan nilai lebih rendah yang menunjukkan perlunya peningkatan, seperti "Atasan saya akan membela saya terhadap pihak lain dalam organisasi jika saya membuat kesalahan dan mengakuinya dengan jujur" (rerata 3.53), "Saya merasa atasan saya seperti teman" (rerata 3.56), dan "Atasan saya akan membela saya jika sekiranya ada yang menyerang saya" (rerata 3.58). Hasil ini menekankan pentingnya memperkuat hubungan berbasis kepercayaan dan dukungan antara pemimpin dan anggota untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai secara lebih efektif.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel dengan pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi, diikuti oleh pertukaran pemimpin-anggota, sementara motivasi intrinsik tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi memberikan kontribusi terbesar, menekankan pentingnya nilai-nilai organisasi yang kuat untuk mendukung efektivitas kerja. Pertukaran pemimpin-anggota juga memiliki peran penting melalui hubungan harmonis antara pemimpin dan anggota. Sebaliknya, motivasi intrinsik tidak berperan signifikan, menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal lebih dominan dalam konteks penelitian ini. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pegawai, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Kerjasama saya dengan rekan kerja sangat produktif" (rerata = 4.21), sedangkan nilai rata-rata terendah adalah "Saya tahu cara menetapkan prioritas yang tepat" (rerata = 4.07). Hal ini mengindikasikan bahwa kolaborasi menjadi kekuatan utama, sementara pengelolaan prioritas masih memerlukan perhatian lebih untuk peningkatan kinerja secara menyeluruh.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menantang pandangan tradisional yang

menekankan pentingnya motivasi internal dalam meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, budaya organisasi dan pertukaran pemimpin-anggota terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat, khususnya yang responsif terhadap perubahan, terbukti menjadi elemen penting dalam mendukung kinerja, meskipun masih terdapat kekurangan pada aspek fleksibilitas organisasi. Di sisi lain, kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota menunjukkan pengaruh signifikan, tetapi perlu ada peningkatan pada aspek dukungan supervisor terhadap pegawai dalam situasi sulit, sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung.

Penelitian ini dilakukan pada satu organisasi dengan cakupan geografis yang sempit, sehingga generalisasi temuan masih perlu diuji lebih luas. Selain itu, penggunaan pendekatan kuantitatif tidak memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman dan persepsi pegawai yang mungkin memberikan wawasan tambahan. Kontribusi penelitian ini terletak pada penegasan pentingnya faktor struktural dan relasional dalam manajemen sumber daya manusia, yang menawarkan perspektif baru bagi organisasi untuk lebih memprioritaskan penguatan budaya organisasi dan hubungan interpersonal daripada sekadar meningkatkan motivasi individu. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan geografis di wilayah Yogyakarta atau daerah lain dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Selain itu, eksplorasi variabel tambahan seperti motivasi ekstrinsik, budaya organisasi spesifik, dan kualitas hubungan kerja yang lebih terukur dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Studi longitudinal atau pendekatan *mixed-methods* juga dapat digunakan untuk menangkap dinamika hubungan antar variabel secara lebih mendalam. Upaya ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan strategi manajemen yang lebih adaptif dan relevan untuk meningkatkan kinerja organisasi, khususnya di sektor publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bappah, M. D., & Inuwa, M. (2023). Effect of intrinsic motivation and transformational leadership style on employee performance. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6(3), 5–24.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., Heuvel, M. Van Den, & Kuncu, K. (2015). *Pertukaran pemimpin-anggota, keterlibatan kerja, dan kinerja pekerjaan*. 30.
- Ceswirdani, Henry, S., & Yuni, C. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Deccasari, D. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang. *Akutansi Bisnis & Manajemen ( ABM )*, 25(1), 43–55. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Ganesan, S., & Weitz, B. A. (1996). The impact of staffing policies on retail buyer job attitudes and behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31–56. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90004-4](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90004-4)
- GoogleMaps. (2025). *Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul*.

- Hartono, K. O., Herlambang, T., & Tyas, W. M. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 76–82. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10642>
- Ibrahim, M., Saputra, J., Adam, M., & Yunus, M. (2022). Organizational Culture, Employee Motivation, Workload and Employee Performance: A Mediating Role of Communication. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 54–61. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.6>
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2022). Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 647–664. <https://doi.org/10.1108/JSMA-04-2021-0091>
- Kartika, D., & Suharnomo. (2016). Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Bahari Inn Tegal). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1–14.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51>
- Lestari, S. P., Sutrisna, A., & Mafazi, M. (2020). Lokasi Usaha Dan Fasilitas Pelayanan Sebagai Determinan Keputusan Pembelian. *Akuntansi Bisnis & Manajemen ( ABM )*, 27(2). <https://doi.org/10.35606/jabm.v27i2.687>
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 5(2), 60–70. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/view/229>
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72. <https://doi.org/10.1177/014920639802400105>
- Muhamad, R., Adolfini, & Trang, I. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 731–740.
- Nafisa, A. H., & Priyono, S. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange, Karakteristik Pekerjaan, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(9), 30–39. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7929656>
- Nizam, F., Nur, E., & Supriono, S. (2022). Tata Kelola, Tekanan Luar, Dan Kinerja Keuangan terhadap Integritas Laporan Keuangan (Corporate Governance, External Pressure, and Financial Performance on Integrity of Financial Statements). *Akuntansi Bisnis & Manajemen ( ABM )*, 29(2), 63. <https://doi.org/10.35606/jabm.v29i2.1103>
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>

- Rijanti, T., Yuniyanto, A., Rahayuningsih, S., & Ushwaty, N. (2020). The Influence of Leader Member Exchange (Lmx) and Compensation on Employee Performance With Organizational Culture as Moderating Variable. *Journal of Business and Economics*, 11(10), 1163–1173. [https://doi.org/10.15341/jbe\(2155-7950\)/10.11.2020/008](https://doi.org/10.15341/jbe(2155-7950)/10.11.2020/008)
- Sabatanta, B. D., & Simbolon, R. F. (2020). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Profitabilitas Dengan Mediasi Leverage Pada Perusahaan Bumn Dalam Bei. *Akutansi Bisnis & Manajemen ( ABM )*, 27(2). <https://doi.org/10.35606/jabm.v27i2.686>
- Shaheen, M., Gupta, R., & Zeba, F. (2024). Psychological capital and multifaceted nature of job performance: mediation by intrinsic motivation and goal-commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(6), 1970–1995. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2022-0274>
- Sudaryana, A., Nurfanovita, R., & Suhartapa, S. (2022). Pengaruh Strategic Experiential Marketing/SEMs terhadap Kepuasan Pelanggan (The Effect of Strategic Experiential Marketing/SEMs on Customer Satisfaction). *Akutansi Bisnis & Manajemen ( ABM )*, 29(1), 39. <https://doi.org/10.35606/jabm.v29i1.1023>
- Suryadi, A. (2017a). Pengaruh Leader Member Exchange ( LMX ) Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi pada Pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang ). 8(1), 1775–1785. <https://doi.org/https://doi.org/10.46484/db.v8i1.56>
- Suryadi, A. (2017b). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Dinamika Bahari*, 8(1), 1775–1785. <https://doi.org/https://doi.org/10.46484/db.v8i1.56>
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Intrinsic Motivation on Employee Performance in the Organization and Personnel Section of the Konawe Regency Regional Secretariat. *Journal of Government Science (GovSci) : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63–73. <https://doi.org/10.54144/govsci.v3i1.26>