Jurnal Administrasi, Manajemen dan Ilmu Sosial (JAEIS)
Volume 2 Nomor 3; November 2023
E-ISSN: 2962-066X

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN *POS* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Antonius Edmundus Sembeng[1], Ignatius Soni Kurniawan[2]
Universitas Sarjanawita Tamansiswa Yogyakarta
antoniussembeng78@gmail.com[1], soni_kurniawan@ustjogja.ac.id[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan *perceived organizational support* pada kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan melibatkan 71 pegawai Dinas Pariwisata DIY. Data diambil menggunakan kuesioner secara teknik jenuh. Data diolah menggunakan analisis linear berganda dengan memanfaatkan *SPSS* versi 23. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai sedangkan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.
Kata Kunci**: Budaya; Organisasi; Kinerja; Motivasi**

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational culture, intrinsic motivation, extrinsic motivation, and perceived organizational support on employee performance at Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). This research is a quantitative study involving 71 DIY Tourism Office employees. Data was taken using a questionnaire using a saturated technique. Data were processed using multiple linear analysis using SPSS version 23. The results of this study indicate that organizational culture has no significant effect on employee performance, while intrinsic motivation, extrinsic motivation, and perceived organizational support have a significant positive effect on employee performance.
*Keywords***: *Culture; Organizational; Performance; Motivation***

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah yang bertugas memberikan layanan masyarakat membutuhkan karakteristik pegawai yang produktif dan gesit dalam melaksanakan aktivitas, dengan berbagai kewajiban dan otorisasi dalam melaksanakan kegiatan pelayanan. Antar Organisasi dan pegawai saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama, demikian juga dengan Dinas Pariwisata DIY. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan mengelola organisasi untuk mencapai tujuan. Fakta yang sedang terjadi pada Dinas Pariwisata DIY yaitu kurangnya kinerja pegawai pada organisasi dengan pegawai kurang maksimal dalam bekerja, memberikan pelayanan yang belum sesuai SOP, pegawai tidak memenuhi target secara optimal, dan kedisiplinan pegawai yang tidak berkontribusi pada kinerja pegawai. Organisasi publik diharapkan memenuhi standar

dalam bekerja untuk memberikan citra terbaik kepada masyarakat. Bertambahnya kualitas pariwisata akan mengakibatkan wisatawan puas pada saat mengunjungi obyek wisata. Hasil kinerja pegawai dapat menurun sehingga harus dievaluasi dan diperlukan dukungan dari organisasi untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Peneliti mengharapkan, imbas penelitian ini dapat digunakan untuk meninjau koordinator dalam mengambil keputusan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Terdapat riset gap atas fakta yang terjadi di lapangan mengenai kinerja pegawai, hasil penelitian Girsang (2019) menemukan jika variabel budaya organisasi tidak mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Mufajar, Isjoni, dan Chairilsyah (2022) menemukan jika variabel budaya organisasi mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian Taufiq (2016) menemukan jika variabel motivasi intrinsik tidak mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian Maulana, Hamid, dan Mayoan (2015) menemukan jika variabel motivasi intrinsik mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja pegawai. Penelitian Andara (2020) menemukan jika variabel motivasi ekstrinsik tidak mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja karyawan, sedangkan penelitian Maulana *et al.* (2015) menemukan jika variabel motivasi ekstrinsik mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja pegawai. Pada penelitian Diana dan Frianto (2021) menemukan jika variabel *POS* mempengaruhi tidak signifikan pada variabel kinerja pegawai, sedangkan penelitian Pratiwi dan Muzakki (2021) menemukan jika variabel *POS* mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja pegawai. Ketidaksepakatan dalam penelitian terdahulu memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menguji kembali pada pengaturan penelitian yang berbeda.

Analisis penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel kinerja pegawai dapat mempengaruhi signifikan atau tidak dengan menerapkan variabel budaya organisasi, variabel motivasi intrinsik, variabel motivasi ekstrinsik, dan variabel *POS* untuk mengevaluasi variabel kinerja pegawai. Budaya organisasi sebagai cara berasumsi, berperasaan dan bertindak atas prosedur organisasi (Mufajar *et al.*, 2022). Pegawai yang melakukan aksi secara optimal, rata – rata memiliki ilmu dan keahlian yang menonjol, memicu organisasi untuk mengelola sumber daya manusia menjadi lebih berhasil dan praktis (Maulana *et al.*, 2015). Organisasi dengan manajemen yang baik dapat mewujudkan pegawai memiliki hasil kinerja yang tinggi (Djafar, Katili, & Kadir, 2022). Organisasi menginginkan karyawan memiliki aksi yang tinggi dalam berpartisipasi (Abbas & Kabullah, 2023). Kinerja pegawai diperlakukan sebagai penyesuaian pada nilai pegawai yang mengidentifikasi jika mereka benar-benar meninjau dan mengutamakan arah organisasi (Andara, 2020). Kinerja merupakan kapasitas dan bobot hasil kinerja individu maupun kelompok dalam menjalankan aksi

tugas pekerjaannya yang berdasar pada prosedur organisasi (Taufiq, 2016). Kinerja sebagai hasil yang diperoleh dalam aksi pegawai dalam bekerja sesuai dengan peran ditempat bekerjanya (Cintani & Noviansyah, 2020).

Dari beberapa variabel yang dapat mengembanghan hasil variabel kinerja karyawan, salah satunya yaitu variabel motivasi. Pegawai perlu adanya motivasi dari organisasi untuk menjalankan tugas pekerjaannya dalam mencapai arah yang bersama (Sabaya, Pariono, Agussalim, & Endey, 2022). Selain mengharapkan kapasitas dan kapabilitas pegawai, organisasi juga memotivasi pegawai untuk adanya keinginan bekerja keras dan menggali ilmu sebanyak – banyaknya (Maulana *et al.*, 2015). Pegawai dengan tekad kerja yang tinggi dapat melaksanakan pekerjaannya lebih bersemangat dan cakap dalam bertindak. Sebaliknya jika pegawai dengan tekad kerja yang rendah membawa dampak tidak bersemangat dalam bekerja, mudah angkat tangan dalam pekerjaannya. Motivasi intrinsik dapat diekspresikan sebagai persepsi melakukan suatu aksi oleh pengguna untuk kesenangan dan kepuasan (Maulana *et al.*, 2015). Perilaku yang dimotivasi secara intrinsik akan sukarela secara optimal dalam melibatkan individu secara aksi tertentu yang mereka anggap atraktif, aktual, dan menantang (Maulana *et al.*, 2015). Bantuan berupa motivasi dari luar atau bukan berasal dari diri sendiri disebut motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan kebijakan organisasi maupun pengayoman dari luar untuk meningkatkan semangat seseorang dalam menjalankan aksi (Maulana *et al.*, 2015). Kesimpulan dari pengertian motivasi ekstrinsik yaitu berupa dorongan motivasi yang berasal dari luar untuk membangkitkan, memajukkan dan menumbuhkan motivasi seseorang dalam aksi yang lebih baik.

Tidak hanya motivasi saja, namun pegawai perlu dukungan organisasi dalam menjalankan aksi. Organisasi yang memiliki tim handal mempunyai kapasitas dalam aksi mewujudkan kinerja yang tinggi (Pratiwi dan Muzakki, 2021). Sehingga organisasi memberikan impuls dari luar untuk pegawai dalam menjalankan aksi sesuai prosedur yang telah ditetapkan organisasi (Pratiwi dan Muzakki, 2021). *Perceived organizational support (POS)* dapat diartikan sebagai seseorang pegawai yang beryakinan pada organisasi dalam menganalisis atas partisipasi dan peduli dalam pegawai untuk mengembangkan kesejahteraanya (Robbins & Judge, 2013). Teori tersebut menjelaskan bahwa pegawai berpartisipasi pada organisasi dengan aksi pekerjaannya berlandaskan bagaimana organisasi memperlakukan mereka. Pegawai akan merasakan dukungan organisasi yang diberikan jika dukungan organisasi tinggi. *POS* merupakan tingkat sejauh mana kepedulian organisasi pada ketentraman pegawai dalam melengkapi keperluan sosio-emosionalnya atas partisipasi pegawai kepada organisasi (Pratiwi dan Muzakki, 2021).

Pengembagan Hipotesis

Budaya organisasi merupakan budaya yang ada di organisasi untuk diterapkan dalam aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan bersama (Mufajar *et al.*, 2022). Budaya organisasi yang baik akan memberi panduan bagi anggota organisasi untuk secara mudah mengatasi permasalahan yang dihadapi yang menyebabkan kinerja pegawai dapat meningkat. Penelitian Giantari dan Riana (2017), serta Mufajar, Isjoni, dan Chairilsyah (2022), menemukan jika variabel budaya organisasi mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja pegawai.

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Pencapaian tujuan organisasi memerlukan adanya desakan yang timbul dari dalam individu seperti komitmen, performa yang diraih, pengakuan orang lain, aksi pekerjaannya yang dapat menumbuhkan (Aswara & Kurniawan, 2023). Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri untuk mencapai keinginan (Aswara & Kurniawan, 2023). Semakin besar motivasi intrinsik pada seseorang maka semakin besar pemahaman untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Individu dengan motivasi intrinsik yang tinggi akan merasakan bahwa bekerja adalah hal yang menyenangkan. Pada penelitian Andara (2020), Kurniyanti dan Siswoyo (2022), serta Aswara dan Kurniawan (2023) menemukan jika variabel motivasi intrinsik mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja pegawai.

H2: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Motivasi ekstrinsik pegawai akan terdorong jika terdapat aspek penyebab dari luar individu, seperti ketenangan, keadaan kerja, kebijakan organisasi, status, kompensasi, dan jalinan antar interpersonal. Hal ini akan mendorong dan membangun semangat kerja yang lebih baik. Semakin kuat dorongan dari luar maka semakin tinggi hasil kinerja yang dihasilkan. Organisasi yang menyediakan stimulan melalui insentif, pengakuan, dan tunjangan bagi yang berprestasi akan memicu pegawai untuk mencapainya. Pada penelitian Maulana *et al.* (2015), Kurniyanti dan Siswoyo (2022), serta Aswara dan Kurniawan (2023) menemukan jika variabel motivasi ekstrinsik mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja pegawai.

H3: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Dukungan organisasi merupakan dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Dukungan organisasi dapat bersifat insentif, tunjangan, fasilitas, perhatian dan lainnya di luar kewajiban perusahaan seperti upah minimal karena ditentukan oleh regulasi pemerintah. Organisasi yang dipandang tulus dalam mengakui kontribusi pekerja dan memperhatikan kesejahteraan ekonomi pekerja

bukan karena diminta oleh regulasi membuat karyawan merasakan kebutuhan sosial ekonominya terpenuhi. Semakin besar dorongan organisasi maka semakin besar pemahaman pegawai dalam menjalankan aksi untuk menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik. Pada penelitian Prastyo (2020), Pratiwi dan Muzakki (2021), serta Diana dan Frianto (2021) menemukan jika *POS* mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja pegawai.

H4: *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti mengambil data secara sensus pada pegawai yang berjumlah 71 pegawai. Peneliti memberikan kuesioner pada bagian informasi Dinas Pariwisata DIY, kemudian pihak informasi membagikan ke seluruh pegawai. Dalam melindungi kualitas pemungutan data, peneliti menerangkan maksud arah pemberian kuesioner pada bagian informasi dan menyampaikan surat izin penelitian. Data diolah memerlukan SPSS versi 23 dan analisis regresi linier berganda. Peneliti memanfaatkan instrumen skala Likert 1-5 dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), sangat setuju (5). Dalam melakukan analisis menggunakan pengukuran pada Tabel 1.

Tabel 1 Pengukuran

Var.	Indikator
Budaya_Organisasi	1. Orientasi terhadap tim. 2. Stabilitas 3. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (Nwakoby, Okoye, & Anugwu, 2019)
Motivasi_Intrinsik	1. Tanggung jawab 2. Prestasi 3. Pekerjaan itu sendiri (Rivera-Flor, Hemandez-Ossa, Longo, & Bastos, 2019)
Motivasi_Ekstrinsik	1. Imbalan 2. Harapan 3. Insentif (bonus) (Umrana, 2017)
Perceived Organizational Support	1. Penghargaan 2. Pengembangan 3. Kesejahteraan pegawai (Ford, Wang, Jin, & Eisenberger, 2018)

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel (r tabel yaitu 0.1986). Pengujian menghasilkan r hitung budaya organisasi (0.814 - 0.876), motivasi intrinsik (0.749 - 0.929), motivasi ekstrinsik (0.841 - 0.939), *perceived organizational support* (0.802 - 0.912), dan kinerja karyawan (818-925) > 0.1986 artinya seluruh item valid. *Cronbach's Alpha* budaya organisasi (0.941), motivasi intrinsik (0.956), motivasi ekstrinsik (0.947), dan *perceived organizational support* (0.956) > 0.60 atau instrumen reliabel.

Karakteristik Responden

Pada Tabel 2 tersedia karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin didominasi perempuan dengan jumlah 47 responden (66.2%) dan perempuan sejumlah 24 responden (33.8%). (Tabel 2). Usia responden kurang 30 tahun sejumlah 39 responden (54.9%), usia 31-39 tahun sejumlah 18 responden (25.4%), usia 40-50 tahun sejumlah 12 responden (16.2), dan usia >50 tahun sejumlah 2 responden (2.8%). Bertambahnya usia responden yang yunior merupakan bagian kekayaan organisasi karena pada usia < 30 tahun (54.9%) staf masih mempunyai tenaga untuk menjalankan aksi sesuai prosedur dibandingkan dengan usia lanjut (senior). Tetapi staf kebanyakan keluarga muda dengan tanggungan anak yang memerlukan insentif yang lebih. Responden sebagian besar memiliki pendidikan terakhir S1/S2/S3 sejumlah 35 responden (49.3%), lulusan SMA sejumlah 28 responden (39.4%), dan Pascasarjana sejumlah 6 responden (8.5%). Responden memiliki status pernikahan sudah menikah sejumlah 45 responden (63.4%) dan belum menikah sejumlah 26 responden (36.6%). Responden memiliki masa kerja 2-5 tahun sejumlah 22 responden (31%), kurang dari 2 tahun sejumlah 10 responden (14.1%), 6-7 tahun sejumlah 17 responden (23.9%) dan masa kerja diatas 15 tahun sejumlah 7 responden (9.9%). Responden memiliki status pegawai tetap sejumlah 48 responden (67.6%) dan pegawai tidak tetap (32.4%).

Tabel 2 Karakteristik Responden

Kategorie	Keterangan	Jumlah	Persentase
JK (Jenis_kelamin)	Laki-Laki	24	33.8%
	Perempuan	47	66.2%
Umur	<30 th atau kurang	39	54.9 %
	31 tahun - 39 tahun	18	25.4 %
	40 tahun - 50 tahun	12	16.9%
	>50 tahun	2	2.8%
Pendidikan terakhir	SMA	28	39.4%
	Diploma(d1/d2/d3/d4)-s1	35	49.3%
	Pascasarjana	6	8.5%

	S1/S2/S3	2	2.3%
Status pernikahan	Belum menikah	26	36.6 %
	Menikah	45	63.4 %
Masa kerja	Kurang dari 2 th	10	14.1%
	2-5 th	22	31%
	6- 10 th	17	23.9%
	11- 15th	15	21.1%
	Diatas 15 th	7	9.9%
Status pegawai	Pegawai tidak tetap	23	32.4%
	Pegawai tetap	48	67.6%

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai *Glejser test*, p > 0.05, pada Tabel 3 memiliki nilai *Glejser test* budaya organisasi (0.710), motivasi intrinsik (0.840), motivasi ekstrinsik (0.826), dan *Perceived organizational support* (0.163) > 0.05, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji normalitas juga terpenuhi apabila nilai *kolmogrov-sminorv test*, *Asymp*. *Sig*. > 0.05, Tabel 3 nilai kolmogorov smirnov memiliki nilai *Asymp. Sig* (2-tiled) > 0.05, maka uji normalitas terpenuhi.Uji multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10, Tabel 3 budaya organisasi (0.975), motivasi intrinsik (0.840), motivasi ekstrinsik (0.826), *Perceived organizational support*(0.163) memiliki nilai *tolerance* >.010 dan budaya organisasi (1.026), motivasi intrinsik (8.407), motivasi ekstrinsik (9.323), *Perceived organizational support* (1.063) memiliki nilai *VIF <10,* maka dinyatakan tidak terjadinya multikolinieritas.

Tabel 3 Uji Asumsi Klasik

Coefficients[a]						
Model		*t*	*Sig.*	*Collinearity Statistics*		*Kolmo-Smir. Test Asymp. sig. (2-tailed)*
				Tolerance	*VIF*	
1	*(Constant)*	0.730	0.468			0.028
	Budaya Organisasi	-0.373	0.710	0.975	1.026	
	Motivasi Intrinsik	-0.202	0.840	0.199	8.407	
	Motivasi Ekstrinsik	-0.220	0.826	0.107	9.323	
	Perceived Organizational	1.411	0.163	0.243	1.026	

Support	
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai	

Sumber: Data primer diolah 2023.

UjI Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis (Tabel 5) menunjukkan nilai t hitung pada motivasi intrinsik (2.249), motivasi ekstrinsik (2.591), *POS* (3.218) pada kinerja pegawai memiliki nilai sig. < 0.05 yang artinya H2, H3, dan H4 didukung. Sedangkan t hitung pada budaya organisasi (-0.607) pada kinerja pegawai memiliki nilai sig. > 0.05 yang artinya H1 tidak didukung.

Tabel 4 Uji Hipotesis

	Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	***t***	***Sig.***
		B	*Std. Error*	*Beta*		
	(Constant)	0.304	0.581		0.523	0.603
H1	Budaya Organisasi	0.066	0.108	-0.072	-0.607	0.546
H2	Motivasi Intrinsik	0.210	0.093	0.333	2.249	0.028
H3	Motivasi Ekstrinsik	0.332	0.128	0.358	2.591	0.012
H4	*Perceived Organizational Support*	0.200	0.062	0.344	3.218	0.002
	Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data primer diolah 2023.

Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai

Hasil analisis H1 menyatakan jika variabel independen X1 tidak mempengaruhi signifikan pada variabel terikat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hidayat, Chandra, dan Panjaitan (2018) dan Girsang (2019) yang menemukan jika variabel budaya organisasi tidak mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja karyawan. Item variabel budaya organisasi yang memiliki rerata paling rendah (1.00) menyatakan "Pimpinan membantu menstabilkan dan mengembangkan struktur kerja organisasi" dan menyatakan "Organisasi memberikan fasilitas kesejahteraan kepada karyawan" sedangkan rerata paling tinggi (1.04) menyatakan "Kewajiban dan imbalan peran karyawan didefinisikan dengan jelas pada organisasi saya", "Saya berusaha keras

karena menyukai pekerjaan ini", dan menyatakan "Adanya motivator untuk berprestasi tinggi pada organisasi saya". Pada Dinas Pariwisata DIY budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini menjadi kesempatan bagi penelitian ke depan untuk mendalaminya lebih lanjut. Pada item kinerja karyawan yang memiliki rerata paling rendah (1.00) menyatakan "Kawan-kawan saya percaya bahwa saya berkinerja tinggi di dalam organisasi saya" Sedangkan rerata paling tinggi (1.83) menyatakan "Saya dapat menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi".

Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Kinerja Pegawai

Hasil analisis H2 menyatakan jika variabel independen X2 mempengaruhi signifikan pada variabel terikat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Andara (2020), Kurniyanti dan Siswoyo (2022), serta Aswara dan Kurniawan (2023) yang menemukan jika variabel motivasi intrinsik mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja pegawai. Semakin besar motivasi intrinsik yang ada di dalam individu maka akan mengupayakan hasil kinerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki motivasi intrinsik maka hasil kinerja yang diperoleh rendah. Hal ini dikarenakan di dalam individu mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan. Item motivasi intrinsik memiliki rerata paling rendah (1.62) menyatakan "Saya sangat menikmati melakukan pekerjaan ini" dan rerata paling tinggi (1.90) menyatakan "Menurut saya melakukan pekerjaan ini bermanfaat untuk rehabilitasi".

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik pada Kinerja Pegawai

Hasil analisis H3 menyatakan jika variabel independen mempengaruhi signifikan pada variabel terikat. Hasil analisis ini sesuai dengan Maulana *et al.* (2015), Kurniyanti dan Siswoyo (2022), serta Aswara dan Kurniawan (2023) yang menemukan jika variabel motivasi ekstrinsik mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja pegawai. Semakin besar motivasi ekstrinsik menyebabkan aksi pegawai meningkat yang berakibat pada kinerja yang tinggi. Hal ini karena adanya dukungan dari luar untuk menghasilkan hasil sesuai standar yang ada di organisasi. Dukungan dari luar meliputi adanya bonus, fasilitas, perhatian, tunjangan, maupun dukungan dalam memenuhi pekerjaannya. Hasil juga menyatakan jika motivasi ekstrinsik rendah maka hasil kinerja yang dihasilkan rendah juga. Item motivasi ekstrinsik yang memiliki rerata paling rendah (1.68) menyatakan "Saya memiliki kesempatan untuk di promosikan" dan rerata paling tinggi (1.90) menyatakan "Pekerjaan saya dinilai oleh atasan saya".

Pengaruh *Perceived Organizational Support* pada Kinerja Pegawai

Hasil analisis H4 menyatakan jika variabel independen X4 mempengaruhi signifikan pada variabel terikat. Hasil analisis ini sesuai dengan Prastyo (2020), Pratiwi dan Muzakki (2021), serta Diana dan Frianto (2021) yang menemukan jika variabel *POS* mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja pegawai. Dukungan yang diberikan organisasi yang telah dirasakan dapat menyebabkan pegawai memiliki perasaan berhutang budi kepada organisasi yang mengakibatkan karyawan menghasilkan hasil kinerja yang berkontribusi pada tujuan bersama. Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai berupa perhatian, fasilitas, kesempatan untuk berpendidikan, gaji, bonus, serta memiliki kesempatan untuk naik jabatan. Jika dukungan organisasi rendah maka karyawan tidak akan memiliki perasaan berhutang budi kepada organisasi yang mengakibatkan hasil kinerja pegawai rendah. Item POS yang memiliki rerata paling rendah (1.70) menyatakan "Organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan" dan rerata paling tinggi (1.93) menyatakan "Organisasi benar-benar peduli dengan kesejahteraan saya".

SIMPULAN

Hasil analisis ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan perceived organizational *support* pada kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata DIY. Hasil analisis penelitian ini menemukan variabel budaya organisasi tidak mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja karyawan. Dengan demikian pimpinan perlu mengevaluasi dan merancang kembali nilai yang menyebabkan budaya organisasi mampu mendukung kinerja karyawan. Penelitian kedepan dapat menguji lebih lanjut yang menjadi penyebab tidak adanya pengaruh budaya pada kinerja pegawai.

Hasil analisis penelitian membuktikan jika variabel motivasi intrinsik, variabel motivasi ekstrinsik, dan variabel *perceived organizational support* mempengaruhi signifikan pada variabel kinerja karyawan di Dinas Pariwisata DIY. Pimpinan Dinas Pariwisata DIY dapat memanfaatkan hasil penelitian ini dalam mengambil keputusan meningkatkan kinerja melalui item yang masih mendapat penilaian rendah. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya untuk mengembangkan penelitiannya terkait variabel lingkungan kerja (Kurniawan, Herawati, & Nuraisyah, 2022). Lingkungan kerja fisik dan psikososial memunculkan mampu mendorong perilaku mengarah pada kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, I., & Kabullah, M. I. (2023). Strategi Pemerintah Nagari Mandeh Dalam

Mewujudkan Mangrove Sebagai Destinasi Wisata. *Jurnal Administrasi, Manajemen Dan Ilmu Sosial (J-AEIS)*, *2*(1), 15–29. https://doi.org/10.37606/jaeis.v2i1.56

Andara, A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, *1*(1), 1–14. Retrieved from https://jurnal.upg.ac.id/index.php/gemilang/article/view/93

Aswara, A. D., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *5*(2), 348–356. https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1497

Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, *8*(1), 29–44.

Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 1205–1213. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213

Djafar, M. S., Katili, A. Y., & Kadir, J. (2022). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Melalui Pemdidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV (DIKLATPIM IV). *Jurnal Administrasi Manajemen Dan Ilmu Sosial (JAEIS)*, *1*(2), 70–77.

Ford, M. T., Wang, Y., Jin, J., & Eisenberger, R. (2018). Chronic and episodic anger and gratitude toward the organization: Relationships with organizational and supervisor supportiveness and extrarole behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, *23*(2), 175–187. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000075

Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *6*(12), 6471–6498. Retrieved from ojs.unud.ac.id

Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, *3*(2), 142–155. Retrieved from https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/article/view/83

Kurniawan, I. S., Herawati, J., & Nuraisyah, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, *10*(1), 57–70. https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026

Kurniyanti, R. M., & Siswoyo, S. T. (2022). Pengaruh Budaya Oragnisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, *2*(3), 697–704. Retrieved from https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders

Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *22*(1), 1–8. Retrieved from http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523

Mufajar, I., Isjoni, I., & Chairilsyah, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, *10*(1), 77–86. https://doi.org/10.31258/jmp.10.1.p.77-86

Nwakoby, N. P., Okoye, J. F., & Anugwu, C. C. (2019). Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State. *Journal of Economics and Business*, *2*(4), 1213–1225. https://doi.org/10.31014/aior.1992.02.04.162

Prastyo, B. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, *3*(1), 59–72. https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.310

Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *22*(1), 111–120. https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282

Rivera-Flor, H., Hemandez-Ossa, K. A., Longo, B., & Bastos, T. (2019). Evaluation of task workload and intrinsic motivation in a virtual reality simulator of electric-powered wheelchairs. *Procedia Computer Science*, *160*(2019), 641–646. https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.11.034

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.

Sabaya, F., Pariono, A., Agussalim, A., & Endey, N. (2022). Pengaruh Perilaku Aparatur Sipil Negara Terhadap Pengusulan Administrasi Kenaikan Pangkat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Administrasi Manajemen Dan Ilmu Sosial (JAEIS)*, *1*(1), 9–19.

Sari Girsang, W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *04*(02), 2477–3824. Retrieved from https://journal.uii.ac.id/ajie/article/view/13345

Taufiq, A. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, *7*(2), 158–178. https://doi.org/https://doi.org/10.18196/jbti.v7i2.2550

Umrana, S. (2017). Pengaruh Imbalan Intrinsik dan ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. *Jurnal Ilmiah Praktisi Ilmu Kesehatan Masyarakat Sulawesi Tenggara*, *2*(2), 6–10.