

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BBPMP) PROVINSI SULAWESI SELATAN

Astuti Sofyandi^{*1}, Un Dini Imran², Hamdana³

^{*1,2,3} Program Sarjana Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹cacabunda83@gmail.com, ²Halo.hamdana@gmail.com

³undini@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh budaya organisasi dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai secara parsial. (2) Pengaruh budaya organisasi dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai secara simultan. (3) Variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2025 – Februari 2025. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sebanyak 104 pegawai. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 51 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh budaya organisasi dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai secara parsial. (2) terdapat pengaruh budaya organisasi dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai secara simultan. (3) Variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah budaya organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Penghargaan, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to determine (1) The influence of organizational culture and rewards on employee work motivation partially. (2) The influence of organizational culture and rewards on employee work motivation simultaneously. (3) The most dominant variables influencing employee work motivation. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Center for Education Quality Assurance of South Sulawesi Province. The research time was carried out from January 2025 - February 2025. The research population was all employees of the Center for Education Quality Assurance of South Sulawesi Province, namely 104 employees. The sample selection in this study used the Slovin formula, namely 51 employees. The results of this study indicate that (1) there is an influence of organizational culture and rewards on employee work motivation partially. (2) there is an influence of organizational culture and rewards on employee work motivation simultaneously. (3) The most dominant variable influencing employee work motivation is organizational culture.

Keywords: Organizational Culture, Rewards and Work Motivation.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif mengharuskan setiap organisasi baik instansi pemerintahan maupun perusahaan untuk menjadi kreatif dan selalu berinovasi. Dalam instansi pemerintahan maupun perusahaan, baik itu negeri maupun swasta, teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal. Pelayanan pada instansi pemerintah pun semakin dituntut untuk mengarah ke pelayanan berbasis digital, hampir seluruh masyarakat sudah bisa menggunakan atau memperoleh informasi menggunakan teknologi yang canggih. Karena semuanya sudah serba cepat dan canggih maka sudah menjadi tuntutan bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan pelayanan publiknya agar bisa bertahan dalam persaingan di era globalisasi (Rikhad dkk., 2024).

Pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan bagi setiap warga negara atas barang, jasa dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan kewajiban dalam pemenuhan atas barang, jasa dan pelayanan administratif kepada setiap warga negara. Masyarakat yang merupakan pelanggan dari pelayanan publik, juga memiliki kebutuhan dan harapan pada kinerja penyelenggara pelayanan publik yang profesional. Oleh karena itu, salah satu cara yang terpenting untuk mencapai tuntutan tersebut adalah dengan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci untuk menentukan perkembangan suatu organisasi. Pada hakekatnya, sumber daya manusia adalah orang-orang dalam suatu organisasi yang berperan sebagai fasilitator, pemikir, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia meliputi semua anggota dalam organisasi yang masing - masing memiliki peran dan fungsi (Simatupang dkk., 2024). Tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka suatu organisasi tidak berjalan dengan baik. Sehingga suatu organisasi sangat di butuhkan penggerak mulai dari pimpinan hingga bawahan. Penggerak ini dapat berupa motivasi dorongan yang dapat menimbulkan giat bekerja dengan penuh semangat terlebih kerja yang di lakukan ini ikhlas tanpa adanya rasa keterpaksaan di dalam diri anggota karyawan (Firanti dkk., 2021).

Motivasi adalah situasi dimana terdapat sebuah dorongan yang terjadi pada anggota organisasi untuk dapat bekerja sesuai dengan visi misi sebuah organisasi yang dijalankan sehingga anggota organisasi dapat mengambil sebuah tindakan. Ketika para anggota organisasi memiliki pikiran yang baik dan positif dengan suasana organisasi yang nyaman, itulah yang dapat menjadi salah satu penyebab dan alasan kuat anggota organisasi dalam motivasinya terhadap bekerja di sebuah organisasi sehingga kerja nya akan maksimal.

Motivasi kerja di definisikan yaitu segala sesuatu yang dapat menghadirkan gairah, keinginan dan energy dalam diri yang dapat memberikan pengaruh serta memberikan arah dan juga memelihara perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sitorus, 2020). Motivasi kerja bagi seorang pegawai tentunya akan memberikan dampak yang besar bagi jalannya suatu organisasi dikarenakan secara langsung tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Mayoritas orang yang bekerja atau ikut serta di dalam organisasi tentunya mereka ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sepenuh hati, memberikan yang terbaik dan mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, memelihara sikap individu sesuai di lingkungan kerja dan mengarahkan. Motivasi kerja ini melatar belakangi sikap seseorang di dalam organisasi.

Motivasi kerja akan naik atau turun dalam menjalankan pekerjaannya, naik turun nya motivasi ini tentu akan mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi atau pun karyawan perusahaan. Motivasi kerja tentunya perlu di tegakkan dengan kepribadian pada diri masing – masing individu dikarenakan dorongan atau gerakan pada motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip yang salah maka akan memberikan akibat kerugian secara pribadi maupun organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai antara lain adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai-nilai, keyakinan, norma-norma, tradisi, dan perilaku yang dianut dan diamalkan oleh anggota suatu organisasi. Ini mencakup beragam aspek, termasuk cara berinteraksi antar anggota, bagaimana keputusan dibuat, nilai-nilai yang diutamakan, dan norma-norma yang diikuti dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk identitas dan karakteristik unik dari suatu organisasi, serta memengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Ini merupakan hasil dari interaksi yang berkelanjutan antara anggota organisasi, sejarah perusahaan, dan

pengalaman kolektif yang terakumulasi dari waktu ke waktu. Sebagai hasilnya, budaya organisasi mencerminkan esensi dan jiwa dari suatu organisasi dan memainkan peran kunci dalam menentukan arah strategis, keberhasilan, dan keberlanjutan organisasi tersebut (Konadi & Kamaruddin, 2022).

Pentingnya budaya organisasi terletak pada pengaruhnya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya yang positif dan kuat dapat meningkatkan loyalitas karyawan, meningkatkan produktivitas, memperkuat identitas. Sebaliknya, budaya yang tidak sehat atau tidak sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi dapat menghambat inovasi, menciptakan konflik, dan menghambat pertumbuhan jangka Panjang (Widodo, 2012). Dalam organisasi, ketika budaya yang terbentuk adalah budaya yang baik maka akan sejalan dengan tingkat motivasi kerja para anggotanya. Jika organisasi tersebut juga memiliki budaya yang kuat dalam menciptakan suasana dan membuat puas anggota organisasi, maka hal itu juga dapat meningkatkan motivasi kerja anggota organisasi (Weerasinghe, 2017).

Selain budaya organisasi, pemberian penghargaan juga menjadi salah satu factor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. *Reward* atau Penghargaan merupakan sebuah bentuk apresiasi kepada Pegawai. *Reward* ini bisa dalam bentuk insentif (uang) ataupun ucapan selamat berupa piagam. *Reward* ini dilakukan sebagai cara untuk memotivasi pegawai untuk selalu berinovasi dan berprestasi kerja. Aturan pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana telah diatur dalam beberapa peraturan, di antaranya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat menerima penghargaan jika menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Jenis penghargaan yang dapat diterima Pegawai Negeri Sipil (PNS) di antaranya: Tanda kehormatan, Kenaikan pangkat luar biasa, Kenaikan pangkat istimewa, Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi, Kesempatan untuk menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Giantari & Riana, 2017) yang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nuning Nurna Dewi, 2020) yang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Ditahun yang sama, penelitian yang dilakukan oleh (Ivan Tomi Putra dkk., 2020) menunjukkan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai adalah reward atau penghargaan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah & Irawati, 2021) membuktikan bahwa pemberian *reward* atau penghargaan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu menyebabkan penelitian ini masih menarik untuk diteliti kembali agar dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang sebenarnya mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor BBPMP (Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan) Provinsi Sulawesi Selatan. Yang mana fenomena yang terjadi di Kantor BBPMP (Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan) Provinsi Sulawesi Selatan terkait motivasi kerja yaitu masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dan Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai

yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Tingkat keterlambatan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Tingkat Keterlambatan Pegawai BBPMP Provinsi Sulawesi Selatan
Juli-November 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan	%
Juli	150	23	75	17%
Agustus	150	22	83	19%
September	150	21	87	20%
Oktober	150	23	90	21%
November	150	21	99	23%

Sumber: BBPMP, 2024

Berdasarkan tabel terlihat persentasi tingkat kelambatan pegawai dari bulan Juli sampai November 2024 mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat keterlambatan bulan Juli sebesar 17% sampai akhirnya pada bulan November 2024 jumlah keterlambatan sebesar 23% yang meningkat secara berkala tiap bulannya. Peningkatan tingkat keterlambatan pegawai dapat disebabkan oleh kurang semangat atau kurang bergairah pegawai untuk masuk kerja. Rendahnya motivasi kerja dari atasan menyebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai sering datang terlambat pada jam masuk kantor, disebabkan karena kurangnya pemahaman terkait budaya organisasi yang diterapkan sehingga pegawai tidak menaati peraturan organisasi. Selain itu pegawai masih ada yang mementingkan urusan pribadinya seperti mengantar anak ke sekolah, sarapan pagi terlebih dahulu di warung atau ngopi di warkop di pagi hari sehingga mengalami keterlambatan jam masuk kerja.

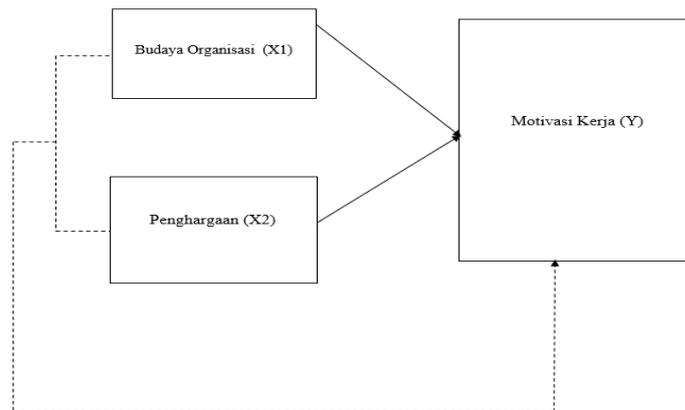
Fenomena menarik lainnya adalah problematika tambahan penghasilan pegawai seperti pemberian reward yang saat ini merupakan kebijakan yang diterapkan hampir semua perangkat instansi pemerintah baik pusat maupun daerah masih mengalami dinamika dan problematika tersendiri di mana sebagian besar pegawai masih menganggap bahwa kebijakan itu kurang optimal dalam rangka memotivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini dikarenakan standarisasi atau pengukuran untuk pemberian insentif atau tambahan penghasilan pegawai itu belumlah tepat atau efektif, masih menimbulkan beberapa polemic dimana masih banyak pegawai yang merasa bahwasanya dirinya semestinya diberikan tunjangan yang lebih besar tetapi dikarenakan kebijakan yang diterapkan itu pengukurannya masih berdasarkan kehadiran dan hasil kerja yang terinput atau dilaporkan setiap bulannya melalui aplikasi yang digunakan untuk mengukur kinerjanya masih dianggap kurang optimal karena masih banyak pegawai yang menyatakan bahwasanya tunjangan yang diterimanya masih sama dengan tunjangan yang diterima oleh pegawai yang pada nyatanya masih kurang berkinerja tinggi yang hanya membuat laporan yang seolah-olah bahwasanya ia telah berkinerja tinggi.

Berdasarkan ketidak konsistenan dan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk dibahas dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau skripsi yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja BBPMP (Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan) Provinsi Sulawesi Selatan”.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

1. Diperkirakan bahwa budaya organisasi serta penghargaan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diperkirakan bahwa baik budaya organisasi maupun penghargaan berkontribusi secara bersamaan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diperkirakan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Provinsi Sulawesi Selatan adalah Variabel Budaya Organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian diperkirakan selama kurang lebih 1 (satu bulan) mulai dari awal bulan Januari 2025 - Februari 2025. dalam studi ini, penulis menerapkan metode skala Likert dengan alat penelitian berupa kuesioner. (penjumlahan skor Likert) untuk meneliti bagaimana tanggapan responden diukur. Dalam mengukur tanggapan responden, skala likert digunakan untuk menjawab pertanyaan kuesioner mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan populasi yang homogen, yang berarti semua individu dalam populasi memiliki karakteristik yang saling terkait dan tidak terdapat perbedaan di antara mereka. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di kantor Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Provinsi Sulawesi Selatan, dengan total sebanyak 104 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode *accidental sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan memilih responden yang kebetulan ditemukan pada saat itu. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

N: Ukuran Sampel

n: Ukuran Populasi

E: Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

$$n = \frac{104}{1 + 104(10\%)^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + 104(0,1)^2}$$

$$n = 104 / 1 + 1,04$$

$$n = 104 / 2,04$$

$$n = 50,9$$

n = maka dibulatkan menjadi 51

Data di atas menunjukkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 51 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	B	Sig.
Konstanta	.865	.067
Budaya Organisasi	.483	.000
Penghargaan	.324	.002

Sumber : Olah Data SPSS,2025

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e_i$$
$$Y = 0,865 + 0,483X_1 + 0,324X_2$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,865 menunjukkan bahwa pada saat variabel independen bernilai nol, maka motivasi kerja yang dihasilkan adalah sebesar 0,865.
2. Nilai 0,483 untuk budaya organisasi (X1) bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dihasilkan: koefisien regresi sebesar 0,483 menunjukkan bahwa untuk setiap penambahan budaya organisasi, maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,483 satuan.
3. Nilai reward (X 2) dengan nilai 0,324 bertanda positif dan menunjukkan bahwa semakin tinggi reward, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dihasilkan. Koefisien regresi sebesar 0,324 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 penghargaan, maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,483 satuan. Dengan kata lain, rasa syukur berhubungan positif dengan motivasi kerja.

Uji t (Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t

No.	Variabel	T hitung	T table	Sig.	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	4.575	1,677	.000	Beperngaruh
2.	Penghargaan	3.336	1,677	.002	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan informasi dari tabel 2, nilai t untuk budaya organisasi dihitung sebesar 4,575, sedangkan nilai t tabel yang diperoleh dengan nk1 (n=responden, k=variabel independen) adalah 1,677. Oleh karena itu, karena t hitung sebesar 4,575 lebih besar dari 1,677 dan nilai probabilitas adalah 0,00 yang kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sementara itu, t hitung untuk penghargaan adalah 3,336 dan nilai t tabel dari nk1 (n=responden, k=variabel independen) tetap 1,677. Jadi, dengan t hitung sebesar 3,336 yang lebih tinggi dari 1,677 dan probabilitas 0,002 yang kurang dari 0,05, H0 juga ditolak dan Ha diterima. Ini berarti penghargaan juga memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

F hitung	F table	Sig.	Keterangan
23.007	3,19	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Dengan tingkat signifikansi 5%, $df_1 = 2$ dan $df_2 = 48$ derajat kebebasan, maka diperoleh f-tabel sebesar $(2:48) = 3,19$. Berdasarkan Anova atau F-test dari hasil SPSS diperoleh nilai f-hitung sebesar $23,007 >$ nilai f-tabel sebesar 3,19, probabilitas 0,000. Dengan demikian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis kedua peneliti diterima

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Tabel 4. Uji Hasil Beta

Variabel	Koefesien Regresi (Beta)
Budaya Organisasi	0.496
Penghargaan	0.362

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar adalah $X_1 = 0,496$, ini berarti bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja kader pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat dua variabel independen.

Tabel 5 Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.489	.468	.510

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Pada Tabel di atas, diperoleh nilai korelasi sebesar $R = 0,700$ yang berarti korelasi atau hubungan antara budaya organisasi dan penghargaan memiliki pengaruh sebesar 78,7% terhadap motivasi kerja. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau $R\text{-square} = 0.489$ yang berarti 48.9% pengaruh terhadap motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan penghargaan. Dan sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini seperti insentif dan penghargaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Secara Parsial

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja; menurut Sutrisno (2020), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem nilai, keyakinan, asumsi dan norma yang telah lama berlaku, disepakati dan ditaati oleh para anggota organisasi untuk memandu perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasi. Dalam budaya organisasi, nilai-nilai disosialisasikan dan diinternalisasi oleh anggota organisasi dan menggerakkan setiap individu dalam organisasi.

Secara umum, budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai yang menjadi dasar bagi pegawai untuk mengatasi tantangan eksternal dan beradaptasi untuk berintegrasi ke dalam organisasi. Oleh karena itu, setiap pegawai harus memahami seperangkat nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku. Hal ini akan membentuk sistem nilai, kebiasaan, citra akademis, dan etika kerja, yang kemudian dapat diinternalisasi dalam kehidupan mereka untuk mendorong evaluasi diri yang obyektif dan positif terhadap peningkatan kinerja. Budaya positif adalah kekuatan pendorong abstrak yang menggerakkan orang menuju kinerja dan efisiensi kerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Nuning Nurna Dewi, 2020) yang juga menunjukkan bahwa budaya tempat kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa penghargaan berdampak pada motivasi kerja. Hal ini karena pengakuan dan motivasi membuat karyawan lebih kompeten dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Penghargaan membuat karyawan merasa senang dan bangga, sehingga meningkatkan semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik. Penghargaan diberikan untuk memotivasi seseorang agar berinisiatif dalam melaksanakan tugasnya. Asumsinya, jika karyawan diberi penghargaan atas kinerjanya, mereka akan bekerja lebih optimal.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Ivan Tomi Putra et al. (2020) yang menemukan bahwa reward berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa skema reward dan insentif dirancang untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan bergantung pada ketersediaan imbalan seperti gaji, tunjangan, bonus, dan imbalan interpersonal.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Secara Simultan

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi dan penghargaan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja secara simultan. Artinya, motivasi kerja sama-sama dipengaruhi oleh budaya organisasi dan penghargaan. Setiap organisasi memiliki karakteristik budaya yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya organisasi yang kuat tidak diragukan lagi memiliki dampak yang lebih besar terhadap sikap karyawan daripada budaya yang lemah. Hasil nyata dari budaya yang kuat adalah rendahnya pergantian karyawan. Budaya organisasi yang kuat ditandai dengan nilai-nilai inti organisasi yang kuat dan diterima secara umum. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai inti dan semakin tinggi komitmen serta motivasi mereka terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat pula budaya organisasi tersebut. Dengan komitmen yang kuat, pegawai akan menghasilkan kerja yang bagus, yang mana dengan hasil kerja yang memuaskan ini, pegawai sebaiknya diberikan penghargaan baik itu penghargaan berupa materi ataupun non materi sebagai tanda terima kasih bahwa hasil kerja keras mereka dihargai selama ini.

Motivasi adalah situasi di mana anggota organisasi termotivasi untuk bertindak dan bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi saat ini. Ketika anggota memiliki pikiran yang baik dan positif dalam suasana organisasi yang menyenangkan, hal ini merupakan alasan dan salah satu alasan terkuat

untuk memotivasi anggota dalam bekerja di organisasi sehingga pekerjaan mereka menjadi lebih maksimal. Motivasi anggota dan karyawan untuk bekerja secara langsung mempengaruhi produktivitas anggota dan karyawan dan karenanya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan atau organisasi. Kompetensi karyawan merupakan indikator pertama dari peningkatan kinerja, yang dinyatakan dalam bentuk hasil kerja. Tentu saja, sebagian besar orang yang bekerja di sebuah organisasi atau berpartisipasi dalam kegiatannya ingin melakukan pekerjaannya dengan tulus dan melakukan upaya terbaik untuk mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi kerja adalah upaya yang dapat menciptakan dan mempertahankan sikap individu terhadap lingkungan kerja dan mengarahkan motivasi kerja tersebut terhadap sikap individu terhadap organisasi. Motivasi kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dapat membangkitkan semangat, keinginan dan energi, mempengaruhi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja naik dan turun dalam pelaksanaan tugas dan naik turunnya motivasi kerja berdampak pada kinerja anggota organisasi dan karyawan perusahaan.

Motivasi kerja tentunya harus didukung oleh setiap individu. Hal ini dikarenakan mempromosikan dan menerapkan motivasi kerja berdasarkan prinsip yang salah akan menimbulkan kerugian, baik bagi individu maupun organisasi. Jika sebuah organisasi memiliki budaya yang baik, maka akan sesuai dengan tingkat motivasi kerja anggotanya. Sebuah organisasi juga dapat meningkatkan motivasi kerja anggotanya jika memiliki budaya yang kuat yang menciptakan suasana dan memuaskan anggota organisasi (Weerasinghe, 2017).

Variabel yang Paling Dominan Mempengaruhi Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai beta yang paling tinggi. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi karyawan. Umumnya, sebuah organisasi terdiri dari sejumlah besar individu dengan karakteristik kepribadian, emosional dan egoistik yang berbeda. Gabungan dari individu-individu yang berbeda ini dan hasil interaksi mereka membentuk budaya organisasi.

Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan atmosfer di dalam sebuah organisasi dan dapat membuat lingkungan kerja di dalam organisasi menjadi lebih menyenangkan, yang mengarah pada hubungan yang lebih baik dengan anggota organisasi lainnya. Budaya organisasi yang positif dapat membantu anggota organisasi untuk menghindari stres dalam bekerja, dengan kata lain situasi yang menekan. Hal ini dapat diatasi jika ada budaya organisasi yang positif dalam organisasi. Namun, jika sebuah organisasi memiliki budaya yang negatif dan para anggotanya bekerja di bawah tekanan karena atmosfer yang buruk, hal yang sebaliknya juga terjadi: para anggota akan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabrina (2023) yang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai

KESIMPULAN

- 1 Budaya organisasi dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial
- 2 Budaya organisasi dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara simultan
- 3 Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, N. D., Maryam, S., & Sumangelipu, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo. *Journal of Economic*, 3(1), 57–67.
- Handayani, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 12–20. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v8i1.294>

-
- Ivan Tomi Putra, Ismail, Lutfiaida Karimah, Latifa Hannum Sihite, Irma Cahyani, & Setia Mulyawan. (2020). PENGARUH REWARD TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 2(3), 74–85. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.115>
- Mustika, I. N. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr. Picu Manunggal Sejahtera Denpasar.*
- Mutmainnah, & Ramli, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(4).
- Nugroho, A. T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan.* 20(02).
- Nuning Nurna Dewi, R. A., M. Eddy Rosidi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Rama Emerald Multi Sukses. *Jurnal Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.358>
- Sabrina, V. A., Utami, D., & Fuad, S. H. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. 1(2).Sinambela, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana.
- Weerasinghe. (2017). *Organization culture impacts on employee motivation: A case study on an apparel company in Sri Lanka.* *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4(4), 59–62.