

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Lahat

Wenny Madeva¹⁾, Abdul Hamid²⁾, Nisma Aprini³⁾

^{1,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serelo Lahat

² Fakultas Ekonomi, UIN Syarif Hidayatullah

Email : akhtarim0609@gmail.com, ahamdoe@gmail.com, nisma.aprini@gmail.com,

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, leadership style, work environment, job satisfaction, and rewards on employee work motivation at the Lahat Regency Regional Development Planning Agency (BPKAD). The method used was quantitative, with a survey approach using a questionnaire. The study sample consisted of 68 civil servants (ASN) at the Lahat Regency Regional Development Planning Agency (BPKAD). Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results showed that, partially, organizational culture, leadership style, work environment, job satisfaction, and rewards had a positive and significant effect on work motivation. Simultaneously, these five variables had a significant effect, with a coefficient of determination (R^2) of 0.601, meaning that 60.1% of the variation in work motivation can be explained by these variables.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction, Rewards, Work Motivation.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai pada bpkad kabupaten lahat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner. Sampel penelitian terdiri dari pegawai BPKAD Kabupaten Lahat yang berstatus sebagai ASN berjumlah sebanyak 68 orang. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, berikut Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Secara simultan, kelima variabel tersebut berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,601, yang berarti 60,1% variasi Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Penghargaan, Motivasi Kerja.*

Pendahuluan

Dalam lingkungan pemerintahan Kabupaten, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) memiliki peran penting dalam mengelola anggaran dan aset publik. Setiap hari, pegawainya menangani berbagai urusan keuangan daerah yang memerlukan ketelitian dan integritas tinggi. Namun, di balik tugas penting ini, terdapat berbagai permasalahan. BPKAD menghadapi tantangan persoalan internal yang kompleks. Situasi yang dihadapi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi organisasi yang ingin dicapai dan kondisi nyata yang dihadapi para pegawai. Oleh karena itu, diperlukan identifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kembali motivasi kerja para abdi negara.

Dalam konteks pemerintahan daerah yang semakin dinamis, peran BPKAD Kabupaten Lahat sebagai pengelola keuangan menjadi semakin krusial. Kinerja instansi ini tidak hanya diukur dari akurasi laporan keuangan, tetapi juga dari efisiensi, inovasi, dan komitmen seluruh sumber daya manusianya. Namun, mencapai kinerja optimal tersebut mustahil terwujud tanpa didorong oleh motivasi kerja pegawai yang kuat dan berkelanjutan. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang mengubah potensi menjadi kinerja nyata, dan faktor ini sering kali menghadapi kendala dalam lingkungan birokrasi. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan psikologis internal dalam diri seorang pegawai yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku mereka dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam setiap organisasi, termasuk di instansi pemerintah seperti BPKAD. Motivasi yang tinggi mendorong sumber daya manusia yang kompeten untuk menghasilkan kinerja yang nyata, berkualitas, dan berkelanjutan. Sebaliknya, tanpa motivasi, organisasi akan berisi pegawai yang hanya memenuhi kehadiran fisik tanpa keterlibatan dan komitmen yang penuh.

Keterkaitan motivasi dengan pekerjaan bersifat sangat erat dan timbal balik. Pekerjaan yang bermakna, menantang, dan diakui dapat meningkatkan motivasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih kreatif, teliti, dan bertanggung jawab. Dalam konteks BPKAD, keterkaitan ini menjadi krusial karena akurasi dan integritas dalam mengelola keuangan daerah sangat bergantung pada ketekunan dan kehati-hatian setiap individu.

Secara teoritis, faktor yang mempengaruhi motivasi sangat beragam, namun

dapat dikelompokkan menjadi faktor internal (seperti kepuasan kerja, kebutuhan akan pengakuan, dan rasa pencapaian) dan faktor eksternal (seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan). Penelitian ini berfokus pada lima faktor eksternal, yaitu Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Penghargaan, yang diduga kuat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di BPKAD Kabupaten Lahat.

Budaya organisasi berfungsi seperti sistem operasi yang menggerakkan motivasi dan perilaku pegawai. Budaya yang ideal menciptakan lingkungan di mana pegawai secara alami ingin berkontribusi, belajar, dan berkembang. Dampak dari budaya positif menghasilkan karyawan yang lebih termotivasi, produktif, setia, dan tahan banting. Membangun budaya semacam ini adalah proses berkelanjutan yang membutuhkan komitmen nyata dari semua lini. Namun fenomena yang terjadi, budaya organisasi cenderung piramidal, di mana komunikasi dan inovasi harus melalui jalur yang panjang. Keputusan hanya bisa diambil oleh atasan. Sehingga pegawai level bawah merasa hanya sebagai pengikut perintah tanpa ruang untuk berkontribusi ide. Selain itu, minimnya umpan balik dan penghargaan dari atasan karena sudah menganggap pencapaian yang didapat merupakan kewajiban dan pekerjaan rutin.

Gaya kepemimpinan bukan tentang mengendalikan, tetapi tentang memberdayakan. Pemimpin yang efektif adalah katalis yang menghubungkan bakat dan energi pegawai dengan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat berdampak langsung menciptakan budaya organisasi yang positif, yang pada akhirnya memicu motivasi kerja yang tinggi, produktivitas, dan loyalitas pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik membuat pegawai merasa dihargai, diberdayakan, dan terhubung dengan tujuan yang lebih besar. Ini mendorong motivasi intrinsik yang lebih kuat dan berkelanjutan. Gaya kepemimpinan seseorang dapat kita lihat melalui latar belakang pendidikannya. Latar belakang pendidikan seorang pimpinan, baik disiplin ilmunya maupun tingkat pendidikannya dapat memberikan petunjuk tentang gaya kepemimpinannya. Latar belakang pendidikan berfungsi sebagai jendela ke dalam pola pikir (pola pikir) seseorang. Dengan memahami latar belakang pendidikan, kita dapat membuat prediksi tentang gaya, kekuatan, dan potensi kelemahan mereka dalam

memimpin. Data pendidikan ASN BPKAD Kabupaten Lahat menunjukkan bahwa pegawai dengan jenjang pendidikan strata I sebesar 72,06%, disusul jenjang pendidikan strata II dan SLTA masing-masing sebesar 13,24%. Pegawai dengan jenjang pendidikan strata II tersebut adalah Kepala Badan, Kabid, dan Kasubbid. Namun fenomena yang terjadi adalah pimpinan BPKAD Kabupaten Lahat merupakan pribadi yang perfeksionis. Sebenarnya perfeksionis merupakan hal yang cukup baik dalam bidang kerja, karena seseorang yang perfeksionis selalu memiliki keinginan agar segala sesuatu yang dikerjakan berjalan dengan sempurna. Namun pimpinan BPKAD Kabupaten Lahat terkadang hanya mengharapkan hasil yang sempurna namun belum memberikan contoh serta arahan yang jelas. Pimpinan hanya mengharapkan pekerjaan mencapai hasil maksimal tanpa mendampingi prosesnya. Sehingga peran pimpinan belum memberikan dampak dalam memotivasi pegawai.

Lingkungan kerja seharusnya berfungsi sebagai ekosistem pendukung yang memungkinkan dan mendorong setiap pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Pengaruhnya terhadap motivasi bersifat langsung dan mendalam. Lingkungan kerja seharusnya bukan hanya sekadar tempat untuk bekerja, melainkan sebuah konteks yang menentukan apakah motivasi dapat bertumbuh. Lingkungan inilah yang membuat motivasi intrinsik pegawai tumbuh dan berbuah pada kinerja terbaik. Berdasarkan data sarana prasarana pada BPKAD Kabupaten Lahat, pemenuhan sarana prasarana sudah cukup baik dengan tersedianya berbagai fasilitas seperti laptop (62 unit), printer (65 unit), komputer (31 unit), serta sarana pendukung lainnya. Namun terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja. Kantor BPKAD merupakan bangunan yang memiliki usia cukup tua, sehingga ada beberapa area yang tampak usang serta beberapa furnitur tua yang tidak ergonomis. Kemudian adanya fasilitas dasar seperti toilet yang membutuhkan renovasi ringan. Adapun berkaitan dengan alat bantu kerja dirasa masih kurang, di beberapa ruangan masih mengharuskan penggunaan alat secara bergantian.

Secara ideal, kepuasan kerja seharusnya berfungsi sebagai fondasi dan penggerak bagi motivasi kerja. Keduanya memiliki hubungan timbal balik yang saling menguatkan. Kepuasan kerja adalah landasan tempat motivasi dibangun. Seorang pegawai yang puas adalah aset yang telah siap untuk diarahkan energinya. Tugas

organisasi dan pemimpin adalah mentransformasi kepuasan tersebut menjadi motivasi dan kinerja unggul dengan memberikan tantangan, pengakuan, dan kesempatan berkembang. Kepuasan kerja timbul ketika ada keselarasan antara yang diharapkan pegawai (baik secara material maupun psikologis) dengan apa yang mereka terima dari institusi. Permasalahan yang dihadapi BPKAD Kabupaten Lahat ataupun instansi pemerintah lain memiliki kecenderungan pekerjaan yang dirasa kurang menantang. Karena pekerjaan tersebut bersifat rutin, monoton, dan terfragmentasi. Pegawai hanya mengerjakan bagian kecil tanpa melihat gambaran besar atau dampak dari pekerjaannya terhadap masyarakat.

Penghargaan yang efektif seharusnya bukan sekadar transaksi, melainkan pengakuan yang bermakna yang memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik sekaligus. Penghargaan seharusnya berfungsi sebagai penguat motivasi, bukan sebagai sumber motivasi satu-satunya. Tujuannya adalah untuk memperkuat perilaku yang diinginkan dan membuat pegawai merasa benar-benar dihargai sebagai manusia dan kontributor. Singkatnya, penghargaan yang efektif bukanlah soal berapa besar nilainya, tetapi seberapa dalam maknanya. Penghargaan yang tepat mengubah pekerjaan menjadi kontribusi yang bernilai, dan inilah yang memicu motivasi berkelanjutan. Pegawai yang termotivasi (baik oleh faktor intrinsik seperti rasa pencapaian, maupun ekstrinsik seperti gaji dan penghargaan) akan menunjukkan usaha yang lebih besar, kemauan untuk bekerja keras, dan ketekunan dalam menghadapi tantangan. Sejatinya sebagai seorang ASN, bentuk penghargaan finansial telah diatur berdasarkan sistem yang berlaku berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 2019 tentang Tunjangan ASN, yang mencakup tunjangan keluarga, tunjangan pangan, tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan kinerja, tunjangan khusus/kemahalan, serta tunjangan hari raya. Namun sistem tersebut sangat terasa berbasis senioritas, bukan kinerja. Kenaikan gaji, tunjangan, dan promosi seringkali diberikan secara otomatis berdasarkan lamanya masa kerja (senioritas), bukan pada kontribusi atau capaian kinerja. Kemudian jika ada proyek khusus, instansi pemerintah hanya memiliki bentuk penghargaan sangat terbatas, biasanya bersifat finansial (seperti bonus) atau simbolis (piagam). Sangat jarang ditemukan variasi

penghargaan non-materiil yang efektif dan bermakna.

Oleh karena itu, langkah yang harus ditempuh untuk memotivasi pegawai bukanlah dengan cara yang instan, melainkan melalui pendekatan sistematis dan multidimensi. Langkah tersebut meliputi: (1) Mengidentifikasi penyebab menurunnya motivasi, (2) Merancang sistem penghargaan yang adil dan bermakna, (3) Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik maupun non-fisik, (4) Menerapkan gaya kepemimpinan yang membimbing dan memberdayakan, serta (5) Membangun budaya organisasi yang menghargai kontribusi dan inovasi. Peningkatan motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi BPKAD secara keseluruhan. Hasil yang diharapkan antara lain pelayanan yang lebih cepat dan akurat, munculnya inovasi dalam proses kerja, berkurangnya kesalahan, meningkatnya kedisiplinan, dan akhirnya terwujudnya tata kelola keuangan daerah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan bagi masyarakat Kabupaten Lahat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Lahat".

Kajian Literatur

1. Budaya Organisasi

Schein (2023:13) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan keyakinan dan norma yang tidak disadari, yang diterima oleh anggota dan mengarahkan perilaku serta memberikan dasar pemahaman bersama. Menurut Susanto (2022:142) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku.

Menurut Robbins (2021:221) Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Menurut Gareth (2022:110) Definisi budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu sistem dari

makna bersama.

Robbins (2021:147) memberikan 7 indikator budaya organisasi yang dapat membentuk suatu budaya /kultur organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Berorientasi pada hasil
4. Berorientasi kepada manusia
5. Berorientasi pada tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

2. Kepemimpinan

Menurut Taryaman (2020:7) secara umum dapat dikatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Sutrisno (2021:218) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Zaharuddin (2021:50) Menggambarkan gaya kepemimpinan sebagai perilaku atau cara yang dipilih pemimpin untuk memengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku bawahannya. Hasibuan (2022:170) Mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berikut ini dimensi dan indikator kepemimpinan dalam organisasi, Kartono (2020:34):

1. Kepemimpinan karismatik
2. Kepemimpinan efektif
3. Tanggung jawab pemimpin

3. Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (2022:183) lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2023:21) lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sinambela (2021:315) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “Serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2023:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya.

Menurut Hasibuan (2022:192) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan.
2. Suhu
3. Suara bising
4. Ruang gerak
5. Keamanan

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2023:73). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Sutrisno (2021:74).

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan

yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2023:82) indikator-indikator kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

4. Penghargaan

Sutrisno (2021:34) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Menurut Mulyasa, penghargaan atau *reward* adalah respons terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulangnya kembali tingkah laku tersebut. Menurut Ardana (2020:153), penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai apresiasi atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi yang dapat dikatakan sebagai kompensasi.

Menurut Kadarisman (2022:122), *reward* adalah semua bentuk *return*, baik finansial maupun nonfinansial, yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan kepada perusahaan. Menurut Fahmi (2020:64), penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi kerja yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

Menurut Sedarmayanti (2023:357), indikator penghargaan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil dan tujuan yang diharapkan dari penghargaan.
2. Kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan.
3. Karakteristik atau bentuk penghargaan.
4. Tingkat keadilan penghargaan.
5. Jarak waktu pemberian penghargaan.

5. Motivasi

Robbins (2021:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2022:110) Motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerjasama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.

Motivasi para pekerja merupakan salah satu aspek terpenting dan yang paling menantang dari aspek manajemen, motivasi bukan hanya mengenai bekerja keras, motivasi juga mencerminkan sudut pandang pegawai mengenai kemampuannya sendiri Robbins (2021:127).

Berdasarkan teori Maslow dalam Sutrisno (2021:122) indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Hubungan Sosial
4. Kebutuhan Pengakuan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (Enam) bulan dari bulan Oktober 2025 sampai dengan Maret 2026. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif asosiatif yang menekankan pada hubungan sebab akibat (kausalitas). Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai BPKAD Kabupaten Lahat yang berstatus sebagai ASN berjumlah sebanyak 68 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 4.1. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.134	3.058		2.660	.010
BUDAYA_OR G	.099	.038	.213	2.585	.012
GAYA_KEP	.156	.037	.351	4.249	.000
LING_KERJA	.102	.032	.261	3.168	.002
KEP_KERJA	.112	.053	.172	2.092	.041
PENGHARGA AN	.250	.052	.406	4.830	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sehingga dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut $Y = 8,134 + 0,099 X_1 + 0,156 X_2 + 0,102 X_3 + 0,112 X_4 + 0,250 X_5 + e$

Tabel 4.2. Uji Parsial (Uji-t)

No	Hipotesis	p-value	alpha	Keterangan
1	H ₁	0,012	0,05	Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y)
2	H ₂	0,000		Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y)
3	H ₃	0,002		Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y)
4	H ₄	0,041		Kepuasan Kerja (X4) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y)
5	H ₅	0,000		Penghargaan (X5) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas kesemua variabel memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.3. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis	p-value	alpha	Keterangan
H ₆	0,000	0,05	Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Penghargaan (X5) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil dari output spss diperoleh nilai probabilitas yaitu $0.000 < 0.05$, artinya variabel – variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Penghargaan (X5) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.568	1.162

a. Predictors: (Constant), PENGHARGAAN, BUDAYA_ORG, KEP_KERJA, LING_KERJA, GAYA_KEP

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.601, yang berarti bahwa variabel – variabel bebas (X) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel terikat (Y) sebesar 60,1 % dan sisanya 39,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Lahat.
2. Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Lahat.
3. Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Lahat.
4. Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Lahat.
5. Penghargaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Lahat.
6. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Penghargaan terbukti berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Lahat.

Saran

1. Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang paling rendah maka dari itu disarankan untuk memperkuat budaya partisipatif dan inovatif melalui internalisasi nilai-nilai organisasi secara berkala, serta meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal melalui forum rutin untuk membangun iklim keterbukaan dan kebersamaan.
2. Penghargaan terbukti memiliki pengaruh yang paling tinggi maka dari itu disarankan untuk perluasan sistem penghargaan mencakup bentuk non-material seperti piagam dan kesempatan pengembangan, serta didasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan berbasis kontribusi, bukan senioritas semata.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menelaah variabel lain guna peningkatan motivasi kerja yang lebih signifikan.

Daftar Pustaka

- A'yanil J. N. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat*. Jurnal Administrasi Bisnis, 1(1), 9-18.
- Abbas, S. A. (2023). *Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja*. Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 5(1), 45–55.
- Arif, Y. K. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien COVID-19 Di RS X, Banten*. Jurnal Sehat Mandiri, *16*(1), 131–142.
- Arikunto S, (2020), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azis, A. Y. M. (2025). *Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini, 2(3), 215–222.
- Baribin, D. P. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11(1), 46-61.
- Danang, S. (2020). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Refika Aditama, Bandung.
- Darma, I. S. B. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Disporapar Kota Pontianak*. In Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC) (Vol. 8, pp. 359-369).

- Fahmi, I. (2020). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Alfabeta. Bandung.
- Fatmawati, A.A.A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus: PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda)*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan. 4(3), 45-56.
- Firanti, D. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta*. Jurnal Niara, 14(2), 15-25.
- Gareth. JR. (2022). *Contemporary Management Twelfth Edition*. New York: McGraw Hill.
- Gukguk, A.R. (2025). *The Influence Of Transformational Leadership Style And The Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As A Mediating Variable At The Population And Civil Registration Office Of Dairi Regency*. International Journal of Management. 3(1), 1055-1075.
- Hasibuan, MSP. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-empat belas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hastuti, R (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir*. LUCRUM. 4(3), 289-301.
- Ismah, L. (2023). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana)*. JIAB. 12(1), 303-311.
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah pemimpin abnormal itu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R. (2023). *Perilaku Organisasi Edisi 9*. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (14th ed.)*. Information Age Publishing, Inc.
- Manao, A. S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 5(1), 1-9.
- Mangkunegara, AP. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mendrofa, S. S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2).
- Mentang, S.X. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja*. JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen. 22(1), 1-14.
- Ndraha (2020). *Teori Budaya Kerja, Cetakan ketiga*. Yogyakarta; Gajah Mada University Press.

- Robbins, P.S. (2021). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Santosa, A. C. (2023). *Pengaruh Penghargaan dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Generasi Z di Jakarta*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 5(1), 122-131.
- Schein, E.H. (2023). *Career Anchors Reimagined: Finding Direction and Opportunity in the Changing World of Work*. Hoboken: Wiley.
- Sedarmayanti. (2023). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, P.S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, P.J. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Simarmata, N.I.P. (2021) *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan*. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Sinambela, L. P. (2021). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siwij, D. S. R. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 8(22), 140-146.
- Soekarso. (2020). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suddin, C.L. (2022). *Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng*. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia. 3(5), 896 – 910.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung.
- Sukarman, P. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Susanto, AB. (2022). *Budaya, Manajemen dan Persaingan*. Jakarta : Penerbit Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Taryaman, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wahyuddin, W. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makassar*. Edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(1), 61–69.
- Wiryawan, T. W. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja*. EKOMABIS. 1(1), 59-78.
- Zaharuddin. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.