

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR PUSAT PT. BANK SULUTGO

Mutiara Mustika Manik Maya^{1*}, Efendy Rasjid², Laurens Ponggohong³,

¹Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, mutiaramaya055@gmail.com

²Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, rasjidefendy@gmail.com

³Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, ponggohong007@gmail.com

*Korespondensi: mutiaramaya055@gmail.com

ABSTRACT

This study examines whether Work Culture and Motivation influence Work Performance and how to implement Work Culture and Motivation to improve Work Performance at the Head Office of PT. Bank SulutGO. The study aims to determine the effect of Work Culture and Motivation on Work Performance as well as to understand the implementation of Work Culture and Motivation in enhancing Work Performance at the Head Office of PT. Bank SulutGO. This research uses a quantitative approach with an associative method. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, correlation analysis, multiple linear regression, hypothesis testing, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficient of determination tests. The results indicate that Work Culture (X1) and Motivation (X2) have a significant effect on Work Performance (Y) at the Head Office of PT. Bank SulutGO.

Keywords : Work Culture, Motivation, Work Performance

ABSTRAK

Pada penulisan skripsi ini, permasalahan yang dikaji adalah apakah Budaya Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja serta bagaimana cara mengimplementasikan Budaya Kerja dan Motivasi untuk meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja serta memahami implementasi Budaya Kerja dan Motivasi dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas dan realibilitas, analisis korelasi, regresi linear berganda, pengujian hipotesis, uji asumsi klasik, uji t dan uji f, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Motivasi, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intensif, organisasi di seluruh dunia diharuskan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan serta terus meningkatkan efisiensi kerja agar tetap relevan. Salah satu aspek fundamental yang mendukung keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya yang berkaitan dengan prestasi kerja. Organisasi modern mulai menyadari bahwa keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal finansial, tetapi juga oleh kontribusi optimal dari karyawan. manajemen sumber daya manusia yang tepat dan terencana yang didasarkan atas prinsip – prinsip dasar pengadaan, pengaturan, pemeliharaan, penghargaan, dan pengembangan individu sangat penting dan dibutuhkan untuk memastikan keberlanjutan dan kemajuan sebuah organisasi, (DIE Sundah et al., 2018). Bank SulutGO telah menetapkan nilai-nilai budaya kerja yang dirumuskan dalam akronim BSGO: Berintegritas, Standar Kerja Tinggi, Gotong Royong, dan Orientasi Pelanggan. Nilai-nilai ini diharapkan menjadi fondasi perilaku kerja seluruh karyawan. Namun, berdasarkan observasi awal, masih terdapat tantangan dalam internalisasi nilai-nilai tersebut, seperti kurang meratanya pemahaman nilai Budaya Kerja, minimnya penerapan etos kerja unggul, dan rendahnya kepercayaan antar divisi. Namun, di kantor pusat Bank SulutGO, masih ditemukan beberapa kendala terkait motivasi, seperti kurangnya antusiasme, fluktuasi semangat kerja, serta ketergantungan pegawai pada arahan atasan.

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang serta hasil pengamatan yang telah dilakukan maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya ketidaksesuaian antara potensi dan prestasi kerja
2. Belum optimalnya internalisasi budaya kerja
3. Belum maksimalnya penerapan etos kerja unggul
4. Belum maksimalnya motivasi kerja
5. Variasi produktivitas antar individu
6. Keterkaitan antara budaya kerja, motivasi, dan prestasi kerja

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Budaya Kerja dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
2. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
3. Untuk mengetahui bagaimana Budaya Kerja dan Motivasi dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

6. Untuk mengetahui bagaimana implementasi Budaya Kerja dan Motivasi yang baik dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Budaya Kerja

Menurut Ayu dan Kustini (2021), budaya kerja merupakan keyakinan, sikap, moral, dan perilaku kerja seseorang dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut Ariani (2020), budaya kerja adalah perbuatan yang dilandasi oleh nilai – nilai dan cara pandang terhadap kehidupan yang telah mandarah daging dalam kehidupan suatu kelompok atau organisasi, itu dibentuk oleh perilaku dan keyakinan yang muncul sebagai pekerjaan. Lebih lanjut Menurut Pustaka (2018), budaya kerja adalah sesuatu yang harus diperhatikan saat melakukan bisnis atau untuk meningkatkan kinerja produktivitas karyawan serta mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan. Hal ini dilakukan dengan kesadaran masing - masing pegawai khususnya, sikap kepatuhan sukarela terhadap semua peraturan dan kesadaran akan tanggung jawab seseorang. Menurut Ndraha (2005), dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu: Kebiasaan, Peraturan, Nilai – nilai

Konsep Motivasi

Menurut Hasibuan (2019), motivasi merupakan penggerak atau menciptakan gairah kerja kepada seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan. Selanjutnya definisi Motivasi juga dapat dikatakan sebagai sebuah motivasi yang bertujuan untuk mengejar prestasi yaitu untuk mungembangkan ataupun mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi, (Purwanto 2014: 219). Menurut Susanto (2018:35), Motivasi adalah dorongan dalam individu untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin demi mencapai kesuksesan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Menurut Siagian (2008), terdapat 5 indikator yait: Daya pendorong, Kemauan, Kerelaan, Membentuk Keahlian, Membentuk Keterampilan.

Konsep Prestasi Kerja

Prestasi kerja yakni hasil kerja yang telah dilakukan dalam melaksanakan kegiatan kerjanya tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan Perusahaan, (Novita, 2019). Sedangkan menurut Yoder (2020:88), penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sama hal juga dengan yang dikemukakan oleh Chandra (2014:28), penilaian prestasi kerja penting karena dapat memberikan informasi untuk memperbaiki kerja instansi kedepannya. Dalam Sutrisno (2011:152), terdapat 6 indikator yaitu: Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecakapan Mental, Sikapp, Disiplin Waktu dan Absensi.

Hubungan Antara Konsep

Budaya Kerja dan motivasi kerja karyawan yang baik dapat menjadi pendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan, sehingga menunjang pula pada pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika Budaya Kerja dan motivasi kerja menurun maka akan menghambat Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Djaitun, Margono, & Irawan, 2017), yang menjelaskan bahwa Budaya Kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Adapun jenis Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independent) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi sebagai variabel bebas (independent) terhadap Prestasi Kerja sebagai variabel terikat (dependent).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 40 orang pegawai dan sampel yang di ambil adalah sampel jenuh, dengan menggunakan metode Simple Random Sampling pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO Populasi yang akan diteliti relative homogen. Dalam penentuan sampel pada penelitian ini di ambil keseluruhan populasi yang ada yaitu 34 orang dikarenakan penelitian ini memiliki batasan penelitian, dalam penelitian ini di lakukan pada 2 divisi yaitu Divisi Perencanaan & Evaluasi dan *Human Capital*.

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data menunjukkan cara-cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
2. Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis dan melalui Google form. Responden dalam Penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
3. Kajian Pustaka, yaitu Peneliti mencari referensi-referensi yang terkait dengan kualitas pelayanan, kepercayaan, dan loyalitas pelanggan dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung Penelitian ini.

Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Budaya Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
2. Diduga Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
3. Diduga Budaya kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui penyebaran data penelitian ketiga variable sehingga dapat diketahui distribusinya maka ketiga variable Budaya Kerja, Motivasi dan Produktifitas maka diperlukan analisis deskriptif statistik. Hasil analisis Deskriptif Statistik untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable Budaya Kerja (X₁), Motivasi (X₂) dan Prestasi Kerja (Y) dari jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 34 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan Motivasi Data Analysis dari SPSS versi 24. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel berikut :

Deskripsi Variabel Penelitian Budaya Kerja (X₁), Motivasi (X₂)
Dan Prestasi Kerja (Y)

Statistik Deskriptif	Budaya Kerja (X ₁)	Motivasi (X ₂)	Prestasi Kerja (Y)
Mean	51,706	56,794	56,824
Standard Error	1,935	1,720	1,948
Median	48,5	55	59
Mode	47	55	51
Standard Deviation	11,280	10,030	11,358
Sample Variance	127,244	100,593	128,998
Kurtosis	-0,617	-0,648	-0,923
Skewness	0,667	0,011	-0,220
Range	39	37	40
Minimum	36	37	35
Maximum	75	74	75
Sum	1758	1931	1932
Count	34	34	34

Sumber: Hasil Penolahan Data Tahun 2025

Hasil analisis deskriptif statisti menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja memiliki nilai yang bervariasi dengan rata – rata 51,706, skewness 0,667, dan kurtosis -0,617, mengindikasikan distribusi data yang mendekati normal namun sedikit condong ke nilai lebih rendah. Standar deviasi 11,280 menandakan persebaran penilaian yang cukup merata, meskipun Budaya Kerja belum optimal.

Variabel Motivasi menunjukkan rata – rata 56,794, skewness 0,011, dan kurtosis -0,648, dengan distribusi data juga mendekati normal dan sedikit condong ke nilai rendah. Standar deviasi 10,030 menggambarkan persebaran Motivasi yang cukup merata, meskipun Motivasi belum optimal.

Sementara itu, variabel Prestasi Kerja menunjukkan rata – rata 56,824, skewness -0,220, dan kurtosis -0,923, mengindikasikan distribusi data yang mendekati normal namun sedikit condong ke nilai rendah. Standar deviasi 11,358 menggambarkan persebaran Prestasi Kerja

yang cukup merata, Ketiga variabel memiliki validitas data yang baik untuk dianalisis lebih lanjut, meskipun hasil menunjukkan Budaya Kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja belum berada pada tingkat maksimal.

Instrumen Jawaban Responden Budaya Kerja Pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO

Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS(1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Kebiasaan												
XI.1	0	0%	2	6%	1	3%	6	18%	25	74%	4,59	SB
XI.2	3	9%	6	18%	4	12%	8	24%	13	38%	3,65	B
XI.3	1	3%	5	15%	8	24%	6	18%	14	41%	3,79	SB
XI.4	1	3%	3	9%	6	18%	9	26%	15	44%	4,00	SB
XI.5	11	32%	8	24%	9	26%	4	12%	2	6%	2,55	KB
Mean Indikator 1											3,68	B
2. Peraturan												
XI.6	1	3%	4	12%	7	21%	9	26%	13	38%	3,85	SB
XI.7	0	0%	4	12%	8	24%	5	15%	17	50%	4,03	SB
XI.8	0	0%	2	6%	5	15%	5	15%	22	65%	4,38	SB
XI.9	13	38%	8	24%	9	26%	1	3%	3	9%	2,21	KB
XI.10	12	35%	7	21%	11	32%	1	3%	3	9%	2,29	KB
Mean Indikator 2											3,35	B
3. Nilai - Nilai												
XI.11	1	3%	8	24%	5	15%	5	15%	15	44%	3,74	B
XI.12	15	44%	6	18%	7	21%	4	12%	2	6%	2,18	KB
XI.13	2	6%	6	18%	5	15%	6	18%	15	44%	3,76	SB
XI.14	12	35%	8	24%	9	26%	2	6%	3	9%	2,29	KB
XI.15	0	0%	1	3%	1	3%	8	24%	24	71%	4,62	SB
Mean Indikator 3											3,32	B
Mean Variabel											3,48	B

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata –Rata Skor Jawaban

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1 – 1,25	Tidak Baik	TB
2	1,26 –2,50	Kurang Baik	KB
3	2,51 – 3,75	Baik	B
4	3,76 – 5,00	Sangat Baik	SB

Sumber : Hasil olahan data 2025

Instrumen Jawaban Responden Motivasi Pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO

Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS(1)		TS(2)		RG(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Daya Pendorong												
XI.1	2	6%	4	12%	1	3%	9	26%	18	53%	4,09	SB
XI.2	2	6%	7	21%	6	18%	8	24%	11	32%	3,56	B
XI.3	0	0%	2	6%	6	18%	8	24%	18	53%	4,24	SB
XI.4	15	44%	7	21%	6	18%	4	12%	2	6%	2,15	KB
XI.5	0	0%	0	0%	5	15%	4	12%	25	74%	4,59	SB
Mean Indikator 1											3,72	B
2. Kemauan												
XI.6	0	0%	0	0%	2	6%	7	21%	25	74%	4,68	SB
XI.7	17	50%	6	18%	6	18%	3	9%	2	6%	2,03	KB
XI.8	15	44%	9	26%	5	15%	3	9%	2	6%	2,06	KB
XI.9	0	0%	0	0%	3	9%	8	24%	23	68%	4,59	SB
Mean Indikator 2											3,34	B
3. Kerehan												
XI.10	0	0%	3	9%	10	29%	9	26%	12	35%	3,88	SB
XI.11	0	0%	4	12%	6	18%	8	24%	16	47%	4,06	SB
Mean Indikator 3											3,97	SB
4. Membentuk Keahlian												
XI.12	1	3%	2	6%	6	18%	7	21%	18	53%	4,15	SB
XI.13	0	0%	5	15%	10	29%	5	15%	14	41%	3,82	SB
Mean Indikator 4											3,99	SB
5. Membentuk Ketampanan												
XI.14	0	0%	1	3%	8	24%	6	18%	19	56%	4,26	SB
XI.15	0	0%	0	0%	3	9%	7	21%	24	71%	4,62	SB
Mean Indikator 5											4,44	B
Mean Variabel											3,24	B

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Instrumen Jawaban Responden Prestasi Kerja Pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO

Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS(1)		TS(2)		RG(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Hasil Kerja												
Y1	0	0%	5	15%	5	15%	3	9%	21	62%	4,18	SB
Y1.2	16	47%	7	21%	5	15%	3	9%	3	9%	2,12	KB
Y1.3	18	53%	4	12%	6	18%	2	6%	4	12%	2,12	KB
Mean Indikator 1											2,80	B
2. Pengetahuan Pekerjaan												
Y1.4	12	35%	8	24%	8	24%	3	9%	3	9%	2,32	KB
Y1.5	1	3%	3	9%	5	15%	4	12%	21	62%	4,21	SB
Mean Indikator 1											3,26	B
3. Inisiatif												
Y1.6	2	6%	5	15%	3	9%	4	12%	20	59%	4,03	SB
Y1.7	0	0%	0	0%	1	3%	3	9%	30	88%	4,85	SB
Y1.8	0	0%	0	0%	3	9%	5	15%	26	76%	4,68	SB
Mean Indikator 1											4,82	SB
4. Kecakapan Menti												
Y1.9	2	6%	7	21%	1	3%	4	12%	20	59%	3,97	SB
Y1.10	1	3%	5	15%	5	15%	4	12%	19	56%	4,03	SB
Mean Indikator 1											4,00	SB
5. Sikap Positif												
Y1.11	0	0%	1	3%	2	6%	2	6%	29	85%	4,74	SB
Y1.12	15	44%	7	21%	6	18%	3	9%	3	9%	2,18	KB
Mean Indikator 1											3,46	B
6. Disiplin Waktu dan Absensi												
Y1.13	0	0%	0	0%	1	3%	3	9%	30	88%	4,85	SB
Y1.14	2	6%	1	3%	5	15%	5	15%	21	62%	4,24	SB
Y1.15	0	0%	4	12%	3	9%	5	15%	22	65%	4,32	SB
Mean Indikator 1											4,47	SB
Mean Variabel											3,75	B

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan analisis yang ditampilkan dalam tabel responden Budaya Kerja, hasil dari jawaban responden menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur Budaya Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dikategorikan baik. Dari analisis terhadap 15 instrumen pertanyaan, diperoleh nilai skor rata – rata sebesar (3,45), yang berada dalam kategori baik. Fakta ini memperlihatkan bahwa meskipun instrumen jawaban responden untuk variabel Budaya Kerja telah dikategorikan baik, masih terdapat ruang untuk perbaikan

agar dapat mencapai kategori sangat baik. Berdasarkan perhitungan skor tertinggi = 5, jumlah item = 15 dan jumlah responden = 34, maka skor tertinggi = $5 \times 15 \times 34 = 2550$. Jumlah skor total yang diperoleh dari hasil analisis instrumen jawaban 34 responden pada variabel Budaya Kerja (X_1) = 1758. Dengan demikian, presentase total skor instrumen jawaban responden terhadap variabel tersebut dihitung sebesar : $1758 : 2550 \times 100 = 68,94\%$.

Hasil dari jawaban responden pada table Motivasi menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur Motivasi pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO tergolong baik. Dari analisis terhadap 15 instrumen pertanyaan, diperoleh nilai skor rata - rata sebesar (3,24), yang berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun instrumen jawaban responden untuk variabel Motivasi telah dikategorikan baik, namun masih terdapat potensi untuk perbaikan agar dapat mencapai kategori sangat baik. Berdasarkan perhitungan skor tertinggi = 5, jumlah item = 15, dan jumlah responden = 34, maka skor maksimum yang dapat dicapai = $5 \times 15 \times 34 = 2550$. Jumlah skor total yang diperoleh dari hasil analisis instrumen jawaban 34 responden pada variabel Motivasi (X_2) = 1931. Dengan demikian, presentase total skor instrumen jawaban responden terhadap variabel tersebut dihitung sebesar : $1931 : 2550 \times 100 = 75,73\%$.

Hasil dari jawaban responden pada table Prestasi Kerja menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO tergolong baik. Dari analisis terhadap 15 instrumen pertanyaan, diperoleh nilai skor rata - rata sebesar (3,75), yang berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun instrumen jawaban responden untuk variabel Prestasi Kerja telah dikategorikan baik, namun masih terdapat potensi untuk perbaikan agar dapat mencapai kategori sangat baik. Berdasarkan perhitungan skor tertinggi = 5, jumlah item = 15, dan jumlah responden = 34, maka skor maksimum yang dapat dicapai = $5 \times 15 \times 34 = 2550$. Jumlah skor total yang diperoleh dari hasil analisis instrumen jawaban 34 responden pada variabel Prestasi Kerja (Y) = 1932. Dengan demikian, presentase total skor instrumen jawaban responden terhadap variabel tersebut dihitung sebesar : $1932 : 2550 \times 100 = 75,76\%$.

Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Budaya Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

		Prestasi Kerja	Budaya Kerja	Motivasi
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1,000	,715	,797
	Budaya Kerja	,715	1,000	,643
	Motivasi	,797	,643	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	,000	,000	,000
	Budaya Kerja	,000	,000	,000
	Motivasi	,000	,000	,000
N	Prestasi Kerja	34	34	34
	Budaya Kerja	34	34	34
	Motivasi	34	34	34



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,840 ^a	,705	,686	6,360	2,009

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Kerja
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3002,661	2	1501,330	37,106	,000 ^b
	Residual	1254,280	31	40,461		
	Total	4256,941	33			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Kerja

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,910	6,502		,294	,771		
	Budaya Kerja	,348	,128	,345	2,713	,011	,586	1,706
	Motivasi	,651	,144	,575	4,514	,000	,586	1,706

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 24 Tahun 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan Budaya Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan koefisien korelasi r = 0,840. Sementara itu, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,705, menunjukkan bahwa 70,5% variasi Prestasi Kerja dipengaruhi oleh Budaya Kerja dan Motivasi secara simultan, sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi Y = 2,06 + 0,36 X₁ + 0,64 X₂ menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Artinya, setiap peningkatan satu – satuan Budaya Kerja dan Motivasi akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,36 poin dan 0,64 poin. Nilai Konstanta 2,06 mencerminkan tingkat kepuasan saat tidak ada kontribusi dari Budaya Kerja dan Motivasi. Hasil ini signifikan pada α = 0,05, dengan nilai P yang sangat kecil, menandakan hubungan yang kuat dan valid.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada aspek Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, didapati penilaian yang menunjukkan belum maksimalnya adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, dari hasil analisis menunjukkan total skor sebesar 75,76% yang tergolong baik, namun belum optimal. Budaya Kerja dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. Ditemukan nilai persamaan regresi Y = 2,06 + 0,36 X₁ + 0,64 X₂ dengan hubungan korelasi yang sangat kuat senilai 0,79 dan R square 0,705 artinya 70,5% dipengaruhi Budaya Kerja dan Motivasi secara simultan dan 29,5% dipengaruhi faktor lain. Oleh karena itu, perbaikan Budaya Kerja dan Motivasi diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

Saran

Budaya Kerja juga perlu dioptimalkan dengan meningkatkan kepatuhan terhadap disiplin budaya kerja BSGO yang sehat, dan menumbuhkan rasa kebersamaan sejalan dengan Budaya Kerja Kantor Pusat PT. Bank SulutGO yaitu Berintegritas, Standar Kerja Tinggi, Gotong Royong, dan Orientasi Pelanggan (BSGO) agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan konsisten. Pengukuran Prestasi Kerja berdasarkan indikator Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap positif, serta disiplin waktu dan absensi perlu dilakukan secara rutin untuk memantau dan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai. Melakukan evaluasi berkala terhadap budaya kerja, motivasi, dan prestasi kerja pegawai harus dilakukan untuk memastikan bahwa program yang dijalankan efektif dan dapat memberikan dampak positif secara berkelanjutan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pertimbangan keterbatasan waktu dan wawasan penulis, serta merujuk pada masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya, penelitian ini memiliki batasan. Fokus penelitian dibatasi hanya pada isu Budaya Kerja, Motivasi dan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

REFERENSI

- Ariani, D. W., Setiawan, A., & Rahardjo, B. (2020). Budaya Kerja dalam Organisasi: Nilai dan Perilaku. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*.
- Ayu, N. P., & Kustini, E. (2021). Budaya Kerja: Keyakinan, Sikap, Moral, dan Perilaku Individu dalam Menjalankan Tugas. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*.
- Chandra, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. Salemba Empat
- Djaitun, M., Margono, & Irawan, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*
- Ndraha, T. (2005). *Budaya Kerja: Konsep dan Implementasi*. Rineka Cipta
- Novita, R. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Purwanto, M. (2014). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*
- Pustaka, A., et al. (2018). *Budaya Kerja dan Motivasi: Kunci Kesuksesan Perusahaan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi
- Siagian, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sundah, D.I.E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Percikan Hati, Manado.
- Susanto, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yoder, D. (2020). Performance Appraisal: A Comprehensive Guide. XYZ Publishing.

Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.