

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

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

**MUTIARA MUSTIKA MANIK MAYA
NIM : 21 053 181**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS D-IV
2025**

MUTIARA MUSTIKA MANIK MAYA. 2025 “**Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.** Di bawah bimbingan Dr. Ir. Efendy Rasjid, SE. M.Si, MM dan Drs. Laurens Ponggohong, M.Si.

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 (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi, Prestasi Kerja

MUTIARA MUSTIKA MANIK MAYA. 2025 *“The Effect Of Work Culture and Motivation on Work Performance at the Head Office of PT. Bank SulutGO”*. Under guidance of Dr. Ir. Efendy Rasjid, SE., M.Si, MM and Drs. Laurens Ponggohong, M.Si

ABSTRACT

This 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 (X_1) and Motivation (X_2) have a significant effect on Work Performance (Y) at the Head Office of PT. Bank SulutGO.

Keywords: Work Culture, Motivation, Work Performance

MOTTO

“Upgrade Your Life in Silence”

– Setiap yang bernyawa akan merasakan mati –

“Semakin ikhlas semakin tenang. Belajarlah untuk berlapang dada, karena tidak semua yang kita inginkan itu yang terbaik menurut Allah. Sesulit apapun keadaanmu, ajarilah hatimu agar bisa menerima keadaan tanpa membenci”

(Habib Umar Bin Hafidz)

Kupersembahkan Karya ini untuk :

*Allah SWT yang berkenan dengan segala Kebesaran-Nya
membuka pintu kemudahan bagi hamba-Nya.*

*Alm. Appa dan Ibu untuk segala dukungan dan Doa
untuk keberhasilan saya*

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh MUTIARA MUSTIKA MANIK MAYA
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, 11 September 2025

Disetujui.

Dosen Pembimbing 1,

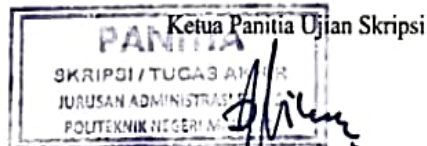
Dosen Pembimbing 2,



Dr. Ir. Efendy Rasjid, SE., M.Si, MM
NIP. 19670516 199403 1 013



Drs. Laurens Ponggohong, M.Si
NIP. 19610208 198811 1 001



Juliet P.T Malinggung, SE., M.Si
NIP. 19730722 200212 2 001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

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

Oleh

MUTIARA MUSTIKA MANIK MAYA
NIM. 21053181

Telah Dipertimbangkan didepan dewan penguji dan dinyatakan sebagai salah satu persyaratan melaksanakan penelitian untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada tanggal, 11 September 2025

Ketua/Penguji 1

Dr. Ir. Efendy Rasli, SE., M.Si, MM
NIP. 19670516 199403 1 013

Penguji 2,

Rolyke Tulangow, SE., M.Si
NIP. 19610124 199011 1 001

Penguji 3,

Precylia Ribka Rambang, SE., MM
NIP. 19690611 199403 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Diana Koweina S. Maramis, SE., M.Si
NIP. 19720915 2002121 2 001

 POLITEKNIK NEGERI MANADO 					
FORMULIR	FM-203 ed.A rev.0	ISSUE: A	Issued: 26-02-2010	UPDATE: 0	Updated: 00-00-0000

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mutiara Mustika Manik Maya
 NIM : 21053181
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Program Studi : DIV Manajemen Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGo

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, September 2025

Yang membuat pernyataan,




Mutiara Mustika Manik Maya
 NIM. 21053181

BIODATA MAHASISWA

Nama Lengkap : MUTIARA MUSTIKA MANIK MAYA
NIM : 21 053 181
Tempat, Tanggal Lahir : Cianjur, 04 Januari 2003
Alamat Tempat Tinggal : Manado, Sulawesi Utara
Nama Ayah : Alm.Irwan Setiawan
Nama Ibu : Risma
Alamat Orang Tua : Manado, Sulawesi Utara
Daerah Asal : Cianjur, Jawa Barat
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Ir. Efendy Rasjid, SE.,M.Si.MM
2. Drs. Laurens Ponggohong, M.Si
Dosen Penguji : 1. Dr. Ir. Efendy Rasjid, SE.,M.Si.MM
2. Rolyke Tulangow, SE., M.Si
3. Precylia Ribka Raming, SE.,MM
Waktu Pelaksanaan Ujian Skripsi :



Manado, 11 September 2025

Mahasiswa

Mutiara Mustika Manik Maya

NIM. 21 053 181

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur Peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, kasih dan karunia-Nya, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu serta sesuai dengan apa yang di harapkan. Adapun judul Penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO”**. Tujuan Skripsi ini adalah untuk membahas pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Manajemen Jurusan Administrasi Bisnis yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Manado. Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dra. Mareyke Alelo, MBA, selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Diane Tangian, SH., M.Si, sebagai Wakil Direktu Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado.
3. Selvi R. Kalele, SE., M.Si, sebagai Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum Politeknik Negeri Manado.
4. Rudolf Estephanus Goliot Mait, ST., MT, sebagai Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Politeknik Negeri Manado
5. Juliet P.T. Makinggung, SE., M.Si, sebagai Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerja Sama Politeknik Negeri Manado, dan Selaku Ketua Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado Tahun 2025.
6. Diana R. S. Maramis, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

7. Arifmanuel Kolondam, SE., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
8. Vekky Supit, SE., M.Si, selaku Sekretaris Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
9. Dr. Ir. Efendy Rasjid, M.Si., MM, dan Drs. Laurens Ponggohong, M.Si, sebagai Dosen Pembimbing 1 dan Dosen Pembimbing 2.
10. Rolyke Tulangow, SE., M.Si, selaku Dosen Penguji 2
11. Precylia Ribka Raming, SE., M.Si, selaku Dosen Penguji 3.
12. Dosen beserta Staf Jurusan Administrasi Bisnis, yang telah memberikan ilmu – ilmu dan kemudahan selama penulis mengemban pendidikan di Program Studi Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Manado..
13. Bapak Audy Thuda, selaku Pimpinan Divisi Perencanaan & Evaluasi Kantor Pusat PT. Bank SulutGO, beserta seluruh pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO yang telah memberikan kesempatan dan bimbingan selama proses magang dan penyusunan Skripsi.
14. Kedua orang tua tersayang, Alm. Appa dan Ibu yang menjadi panutan penulis dan tidak henti – hentinya memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan, do'a dan semangat hingga penulis berhasil menyelesaikan Skripsi ini.
15. Kepada Alm. Kakek dan Almh. Nenek yang telah membesarkan dan menyayangi penulis, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar - besarnya karena sudah memotivasi penulis untuk menyelesaikan kuliah, untuk meraih gelar yang Alm dan Almh impikan.
16. Kakak, Adik dan Keluarga Besar, yang selalu membuat penulis termotivasi dan menjadi *support system* dalam menyelesaikan Skripsi.
17. Wulan, Jihan, Catherine, Natalia, Pinkan, Evelin, Jeremi, Marco, dan Fidel selaku teman yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai penyusunan Skripsi.
18. Seluruh teman – teman kampus yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
19. Terimakasih kepada pemilik NIM. 20053180, yang penulis temui di tahun 2021 Desember hingga sekarang, terimakasih sudah menemani penulis dimasa perkuliahan, sudah memberi motivasi untuk segera selesai, sudah memberi

pelajaran hidup agar tidak gampang mempercayai siapapun, dan sudah berhasil mematahkan kepercayaan penulis bahwa faktanya memang *"In this world, there is nothing that does not exist"*.

20. *Last but not least*, terimakasih untuk diri sendiri karena sudah bisa berjuang sampai saat ini, mewujudkan mimpi orang – orang terkasih, dan sudah kuat bertahan melewati senang dan pedihnya masa – masa perkuliahan, serta senang dan pedihnya ujian hidup yang telah dilewati.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan agar dapat dikembangkan lagi lebih lanjut.

Manado, 11 September 2025

Penulis,

MUTIARA MUSTIKA MANIK MAYA

NIM. 21 053 181

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIODATA MAHASISWA	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Pembatasan Masalah	5
1.4 Perumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Tujuan Penelitian	6
1.5.2 Manfaat Penelitian	6
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Konsep Budaya Kerja	9
2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja	9
2.1.2.2 Jenis Budaya Kerja	9
2.1.2.3 Faktor – Faktor Budaya Kerja	10
2.1.2.4 Unsur – Unsur Budaya Kerja.....	11
2.1.2.5 Indikator Budaya Kerja.....	11
2.1.3 Konsep Motivasi	13
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	12
2.1.3.2 Teori – Teori Motivasi.....	13
2.1.3.3 Jenis – Jenis Motivasi	14
2.1.3.4 Indikator Motivasi	14
2.1.4 Konsep Prestasi Kerja	16
2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	16

2.1.4.2	Faktor – Faktor Prestasi Kerja	16
2.1.4.3	Aspek – Aspek Prestasi Kerja.....	17
2.1.4.3	Indikator Prestasi Kerja	19
2.2	Kerangka Teoritik	19
2.2.1	Hubungan Antara Budaya Kerja dan Prestasi Kerja	19
2.2.2	Hubungan Antara Motivasi dan Variabel Prestasi Kerja	20
2.2.3	Hubungan Antara Variabel Budaya Kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja	21
2.3	Hasil Penelitian Terdahulu.....	21
2.4	Kerangka Pikir	24
2.5	Hipotesis.....	28
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.2	Jenis Penelitian dan Metode Penelitian.....	30
3.2.1	Jenis Penelitian.....	30
3.2.2	Metode Penelitian.....	31
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	31
3.3.1	Jenis Data	31
3.3.2	Metode Pengumpulan Data	32
3.4	Populasi Dan Sampel	33
3.4.1	Populasi.....	33
3.4.2	Sampel.....	33
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	33
3.5.1	Definisi Operasional Variabel.....	33
3.5.1.1	Definisi Operasional Budaya Kerja.....	33
3.5.1.2	Definisi Operasional Motivasi.....	35
3.5.1.3	Definisi Operasional Prestasi Kerja.....	37
3.6	Skala Pengukuran Variabel	38
3.7	Metode Analisis Data	39
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	39
3.7.2	Total Skor.....	40
3.7.3	Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	40
3.7.3.1	Uji Validitas.....	41
3.7.3.2	Uji Reliabilitas	45
3.7.4	Analisis Korelasi	47
3.7.5	Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.7.6	Pengujian Hipotesis.....	49

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.1	Sejarah Singkat	51
4.1.2	Arti Logo PT. Bank SulutGO	53
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	54
4.1.4	Budaya Perusahaan	54
4.1.5	Struktur Organisasi Perusahaan	57
4.1.7	Uraian Kerja	58
4.2	Hasil Analisis	62
4.2.1	Karakteristik Responden	62
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	65
4.2.3	Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden	68
4.2.4	Total Skor.....	73
4.2.5	Uji Asumsi Klasik.....	78
4.2.5.1	Uji Normalitas dan Linearitas.....	77
4.2.5.2	Uji Multikolinearitas.....	78
4.2.5.3	Uji Heteroskedastisitas	79
4.2.6	Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda	81
4.2.7	Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F	92
4.3	Pembahasan.....	98
4.3.1	Gambaran Budaya Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.....	97
4.3.2	Gambaran Motivasi Pada Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.....	101
4.3.3	Gambaran Prestasi Kerja Pada Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.....	103
4.3.4	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja	105
4.3.5	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	112
4.3.6	Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	117
4.4	Implementasi	123
4.4.1	Penerapan Penerapan Hasil Penelitian Variabel Budaya Kerja.....	125
4.4.2	Penerapan Hasil Penelitian Variabel Motivasi.....	127
4.4.3	Penerapan Hasil Penelitian Variabel Prestasi Kerja..	129
BAB V	PENUTUP	
5.1	Kesimpulan	131
5.2	Saran	133

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	21
3.1	Alokasi Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	30
3.2	Kisi-Kisi Instrumen Budaya Kerja.....	34
3.3	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi	36
3.4	Kisi-Kisi Instrumen Prestasi Kerja	37
3.5	Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata-Rata Skor Jawaban ..	40
3.6	Validitas Indikator Budaya Kerja (X ₁)	42
3.7	Validitas Indikator Motivasi (X ₂)	43
3.8	Validitas Indikator Prestasi Kerja (Y).....	44
3.9	Reliabilitas Indikator Budaya Kerja (X ₁).....	46
3.10	Reliabilitas Indikator Motivasi (X ₂).....	46
3.11	Reliabilitas Indikator Prestasi Kerja (Y).....	47
3.12	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	48
4.5	Deskripsi Variabel Penelitian (X ₁), (X ₂) dan (Y)	66
4.6	Rentang Skala Kategori Nilai Rata-Rata Skor Jawaban	69
4.7	Instrumen Jawaban Responden Budaya Kerja (X ₁).....	70
4.8	Instrumen Jawaban Responden Motivasi (X ₂).....	70
4.9	Instrumen Jawaban Responden Prestasi Kerja (Y).....	73
4.10	Total Skor Jawaban Instrumen (X ₁)	74
4.11	Total Skor Jawaban Instrumen (X ₂).....	75
4.12	Total Skor Jawaban Instrumen (Y)	77
4.13	Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X ₁ Dan X ₂	80
4.14	Summary Korelasi dan Regresi Sederhana X ₁ Dan Y.....	82
4.15	Tabel Peningkatan X ₁ Dan Y	84
4.16	Summary Korelasi dan Regresi Sederhana X ₂ Dan Y	86
4.17	Tabel Peningkatan X ₂ Dan Y	88
4.18	Summary Korelasi dan Regresi Berganda X ₁ , X ₂ Dan Y.....	89
4.19	Tabel Peningkatan X ₁ ,X ₂ Dan Y	91
4.20	Summary Output Coefficients Variabel X ₁ Dan Y	93
4.21	Summary Output Coefficients Variabel X ₂ Dan Y	95
4.22	Summary Output Anova Variabel X ₁ ,X ₂ Dan Y	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Berpikir	25
2.2	Alur Pikir	28
4.1	Kantor Pusat PT. Bank SulutGO	51
4.2	Logo Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.....	53
4.3	Struktur Organisasi Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.....	57
4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.5	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
4.6	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	65
4.7	Total Skor Budaya Kerja (X_1)	74
4.8	Total Skor Motivasi (X_2)	76
4.9	Total Skor Prestasi Kerja (Y)	77
4.10	Grafik Normal Plot Regresi	79
4.11	Normal Scatterplot.....	81
4.12	Pengaruh X_1 terhadap peningkatan Y	85
4.13	Pengaruh X_2 terhadap peningkatan Y	88
4.14	Pengaruh X_1 Dan X_2 terhadap peningkatan Y	92
4.15	Model Implementasi X_1 , X_2 terhadap peningkatan Y	124

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	141
2.	Jawaban Responden X_1	148
3.	Jawaban Responden X_2	149
4.	Jawaban Responden Y	150
5.	Tabel Skor Variabel X_1	151
5.	Tabel Skor Variabel X_2	151
5.	Tabel Skor Variabel Y.....	151
6.	Tabel Nilai t.....	152
7.	Uji Validitas X_1	153
8.	Uji Validitas X_2	154
9.	Uji Validitas Y	155

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa SDM merupakan aset utama dalam organisasi dan menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan strategis.

Sektor perbankan, sebagai salah satu pilar utama sistem keuangan nasional, memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Bank tidak hanya berfungsi sebagai lembaga intermediasi, tetapi juga sebagai penyedia layanan yang harus menjunjung tinggi profesionalisme dan efisiensi. Dalam konteks industri perbankan, budaya kerja dan motivasi karyawan menjadi dua elemen penting yang sangat memengaruhi kualitas layanan dan produktivitas kerja. Berdasarkan data OJK (2023), tingkat efisiensi dan produktivitas pegawai di sektor perbankan nasional masih menunjukkan ketimpangan, terutama pada bank pembangunan daerah.

Secara lebih spesifik, PT. Bank SulutGO, sebagai bank pembangunan daerah yang beroperasi di Sulawesi Utara dan Gorontalo, memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan ekonomi regional. Namun, kantor pusat Bank SulutGO, yang berfungsi sebagai pusat koordinasi dan pengendalian operasional, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Laporan kinerja internal tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat pencapaian target kerja tahunan pada beberapa unit kerja kantor pusat masih berada di bawah 85%, yang mengindikasikan belum optimalnya prestasi kerja pegawai. Hal ini menandakan perlunya penguatan budaya kerja dan peningkatan motivasi kerja di lingkungan tersebut.

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. Pandangan ini diperkuat oleh teori Ayu dan Kustini (2021), yang menyatakan bahwa budaya kerja mencerminkan keyakinan, sikap, moral, dan perilaku individu dalam menjalankan pekerjaan, yang seharusnya menjadi identitas kolektif organisasi. Selain budaya kerja, motivasi kerja juga merupakan aspek penting dalam mendorong pencapaian prestasi pegawai. Motivasi berfungsi sebagai faktor pendorong yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan

kerja. Namun, di kantor pusat Bank SulutGO, masih ditemukan beberapa kendala terkait motivasi, seperti kurangnya antusiasme, fluktuasi semangat kerja, serta ketergantungan pegawai pada arahan atasan. Permasalahan ini sejalan dengan hasil penelitian Suprejo dan Djawa (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di lingkungan Bank SulutGO. Indikator motivasi, seperti sistem penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan kepuasan kerja, menjadi aspek yang perlu diperhatikan.

Prestasi kerja pegawai merupakan hasil akhir dari kombinasi budaya kerja dan motivasi. Prestasi kerja yang optimal dapat dilihat dari pencapaian target kerja, efisiensi dalam penyelesaian tugas, serta kualitas pelayanan yang diberikan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak mencapai target kinerja, variasi produktivitas antar individu, dan kurangnya inisiatif dalam inovasi pelayanan. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan manajerial yang menyeluruh untuk mengatasi masalah tersebut.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang erat antara budaya kerja, motivasi, dan prestasi kerja. Menurut Safira dan Tanjung (2024), Budaya Kerja dan motivasi secara simultan memengaruhi kinerja pegawai perbankan. Pustaka et al. (2018) juga menegaskan bahwa budaya kerja yang kuat serta motivasi yang baik akan mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan.

Berdasarkan paparan tersebut, terlihat jelas bahwa budaya kerja dan motivasi merupakan dua faktor utama yang dapat memengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai. Ketika budaya kerja dan motivasi tidak berjalan secara optimal,

prestasi kerja yang dicapai juga tidak maksimal. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya kerja dan motivasi dengan prestasi kerja pegawai, khususnya di tingkat strategis seperti kantor pusat Bank SulutGO.

Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai seberapa besar pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan PT. Bank SulutGO. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan budaya kerja dan sistem motivasi yang lebih efektif. Dengan demikian, Prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan secara menyeluruh dan berkelanjutan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul. **“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PUSAT PT. BANK SULUTGO”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, identifikasi masalah berdasarkan hasil observasi di lapangan adalah sebagai berikut:

1. Ketidaksesuaian antara potensi dan prestasi kerja
2. Lemahnya internalisasi budaya kerja.
3. Minimnya penerapan etos kerja unggul.
4. Rendahnya motivasi kerja.

5. Variasi produktivitas antar individu.
6. Keterkaitan antara budaya kerja, motivasi dan prestasi kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada Divisi Perencanaan & Evaluasi dan *Human Capital* untuk melihat Apakah Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Kerja dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
2. Bagaimana Motivasi dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
3. Bagaimana Budaya Kerja dan Motivasi dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
4. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO?
6. Apakah Budaya Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO?

7. Bagaimana cara mengimplementasikan Budaya Kerja dan Motivasi yang baik dalam meningkatkan Prestasi Kerja Kantor Pusat PT. Bank SulutGO?

1.5 Tujuan Dan Manfaat

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan meningkatkan ilmu pengetahuan serta pengalaman bagi Peneliti dan mampu memecahkan masalah ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan mengenai Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
2. Bagi Pihak Akademik Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan pustaka serta referensi yang menjadi bahan perbandingan dalam melakukan Penelitian-Penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Prestas Kerja.
3. Bagi Pihak Perusahaan Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang terkait dengan Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber manusia di dalam organisasi perlu di kelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi untuk menghasilkan kinerja, (Daulay, Pasaribu, & Astuti, 2017). Sementara menurut Dabic (2011), penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik mampu mendorong kontribusi karyawan pada suatu organisasi.

Selain itu, 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).

Dalam definisi yang sudah dikemukakan oleh beberapa ahli maka dapat disintesisikan, Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting untuk mengelola dan mengoptimalkan karyawan secara profesional agar tercapai tujuan organisasi. MSDM harus dilakukan secara strategis, sistematis, dan meliputi aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja, sehingga mampu menyeimbangkan kebutuhan karyawan dan perusahaan serta mendorong kontribusi karyawan bagi keberhasilan organisasi.

2.1.2 Konsep Budaya Kerja

2.1.2.1 Pengertian 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.

Dari ketiga pandangan tersebut dapat disintesisikan bahwa budaya kerja merupakan kombinasi dari nilai – nilai internal (keyakinan dan moral), perilaku yang mencerminkan cara pandang organisasi, serta kesadaran individu dalam menjalankan tanggung jawab secara disiplin dan produktif. Budaya kerja yang kuat dan konsisten akan membentuk etos kerja yang tinggi dan menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi, termasuk dalam konteks Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

2.1.2.2 Jenis Budaya Kerja

Menurut Tika (2006:7), jenis budaya kerja terdiri dari:

a. Budaya Rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan).

b. Budaya Ideologis

Dalam budaya ini pemrosesan informasi diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan.

c. Budaya Konsensus

Dalam budaya ini pemrosesan informasi diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (Iklim, moral dan kerjasama kelompok).

d. Budaya Hierarki

Dalam budaya ini pemrosesan informasi formal (dokumentasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

2.1.2.3 Faktor – faktor Budaya Kerja

Ada 7 faktor yang mempengaruhi budaya kerja (Londong, 2011), yaitu:

1. Seleksi pekerja, yaitu untuk memperoleh pegawai yang kompeten untuk menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan yang ada di perusahaan.
2. Budaya Kerja, merupakan suatu organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
3. Budaya Luar, kebudayaan yang datang dari luar daerah yang dapat ditiru oleh kebudayaan lokal.
4. Misi perusahaan, merupakan suatu pandangan jauh kedepan sebuah perusahaan akan dibawah.

5. Keinginan untuk berprestasi, yaitu suatu keinginan atau memiliki sebuah tujuan yang dapat meningkatkan kedudukan yang layak dalam perusahaan melalui kinerja pegawai.
6. Keinginan untuk diakui, merupakan suatu keinginan pegawai untuk menampakkan dirinya atau lebih dianggap dan dihargai di sebuah perusahaan.
7. Keinginan untuk terpenuhinya rasa aman, adanya keinginan untuk rasa aman, baik dalam Kesehatan maupun ketenagakerjaan.

2.1.2.4 Unsur – unsur Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2005:2008), budaya kerja dapat dibagi menjadi 2 unsur yaitu:

1. Sikap terhadap pekerjaan

Yakni kesukaan akan bekerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti, bersantai atau semata – mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya.

2. Perilaku pada waktu bekerja

Seperti rajin, bertanggungjawab, berhati – hati, teliti dan cermat serta ada kemampuan untuk mempelajari tugas dan kewajibannya dan suka membantu sesama pegawai.

2.1.2.5 Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator – indikator buday kerja menurut Ndraha (2003:76), dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan karyawan disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

3. Nilai -nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi dengan kinerja karyawan agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.3 Konsep Motivasi

2.1.3.1 Pengertian 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 mengembangkan ataupun mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi, (Purwanto 2014: 219).

Jadi motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas dalam rangka mengusahakan atau memperoleh hasil sebaik-baiknya berdasarkan standar kesempurnaan dengan segenap potensi dan dukungan yang dimiliki individu.

2.1.3.2 Teori – teori Motivasi

Untuk mencapai keefektifan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya. 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.

Selanjutnya, Siregar (2016) mengungkapkan motivasi belajar adalah dorongan dan kebutuhan dalam belajar, yang memiliki ciri tekun mengerjakan tugas, tahan menghadapi kesulitan, senang belajar mandiri, percaya pada kemampuan.

Pendapat ini sejalan dengan Marliani (2016), membatasi teori motivasi dalam delapan teori. Empat teori merupakan motivasi isi yang meliputi teori kebutuhan, teori eksistensi-relasi-pertumbuhan. Motivasi merupakan bagian dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengintegrasiaan.

2.1.3.3 Jenis – jenis Motivasi

Untuk dapat lebih memahami tentang motivasi, terdapat beberapa jenis motivasi. Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2007:150), terdapat dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah pemberian motivasi dari manajer kepada bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Motivasi positif ini mengakibatkan semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah pemberian motivasi dari manajer kepada bawah dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Motivasi negative ini mengakibatkan semangat kerja bawahan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat baik.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Menurut Siagian (2008), definisi tersebut dapat 5 indikator yang dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada pegawainya untuk memotivasi pegawai agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya

4. Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job deskripsi yang dimiliki pegawai tersebut.

5. Membentuk Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut

2.1.4 Konsep Prestasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian 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.

Dari definisi para ahli di atas dapat disintesis Prestasi kerja adalah hasil dari aktivitas kerja yang dicapai sesuai target, dan dinilai melalui proses formal untuk mengevaluasi kontribusi pegawai di organisasi. Penilaian prestasi ini penting karena memberikan dasar untuk perbaikan kinerja instansi.

2.1.4.2 Faktor – faktor Prestasi Kerja

Adapun beberapa faktor yang memberi dampak pencapaian prestasi kerja diantaranya karena beberapa faktor: upah atau gaji, hubungan secara personal, situasi kerja dan yang lainnya. Dengan demikian, untuk mencapai sebuah prestasi dalam pekerjaan, dapat dilakukan dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut. Mangkunegara (2014:112) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya:

1. Faktor kemampuan : kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan realitas dan kemampuan potensi, dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki

pendidikan yang cukup untuk jabatannya dan terampil akan lebih banyak menghasilkan prestasi dalam pekerjaannya

2. Faktor motivasi : motivasi pegawai dinilai dapat berpengaruh pada prestasi kerja pegawai, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menanggapi kondisi pekerjaan.
3. Faktor situasi : yang dimaksud situasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah kondisi ruangan kerja dan iklim suasana kerja yang diharapkan.

2.1.4.3 Aspek – aspek Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah nilai yang sangat penting dan memiliki beberapa unsur, yaitu prestasi kerja, kesetiaan, kejujuran, tanggung jawab, kepemimpinan, kepatuhan atau ketaatan, Prakarsa, dan Kerjasama

1. Kesetiaan, kemampuan menaati, tekad kuat, tanggungjawab dan menjalankan segala sesuatu dengan kesadaran yang dibuktikan dengan perilaku dan sikap pegawai dalam kesehariaannya serta menjalankan kewajiban pekerjaan yang diamanahkan.
2. Hasil kerja, merupakan prestasi kerja yang telah didapatkan oleh pegawai setelah melaksanakan tugas kewajiban yang diamanahkan kepadanya, seperti pengalaman, keterampilan, kecakapan, kegigihan dalam bekerja.
3. Tanggungjawab, merupakan kemampuan seorang pegawai atau tenaga kerja dalam menyelesaikan kewajiban dan tugas yang telah diamanahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan juga pemberian batas waktu yang

ditentukan dengan rasa keberanian untuk memikul risiko atas Keputusan yang diambilnya.

4. Ketaatan, merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk patuh dan taat dengan ketetapan yang ditentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang diberlakukan, dan menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang baik secara tertulis ataupun tidak tertulis.
5. Kejujuran, ialah ketulusan hati seorang pegawai atau tenaga kerja dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya serta kesanggupannya untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diamanahkan.
6. Kerjasama, merupakan kesanggupan seorang pegawai atau tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain yang terkait dalam menuntaskan suatu tugas dan kewajiban yang ditetapkan sehingga kelak dapat mencapai hasil guna dan daya sebesar-besarnya.
7. Prakarsa, ialah kesanggupan seorang tenaga kerja atau pegawai untuk mengambil Keputusan dan melangkah bertindak melaksanakan kewajiban tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan, merupakan kesanggupan yang dimiliki pegawai atau tenaga kerja untuk cukup meyakinkan orang lain untuk menjalankan tugas pokok.

2.1.4.4 Indikator Prestasi Kerja

Dalam Sutrisno (2011:152), terdapat indikator – indikator yang dapat dijadikan gambaran prestasi kerja karyawan, yaitu :

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2 Kerangka Teoritik

2.2.1 Hubungan Antara Variabel Budaya Kerja Dengan Prestasi Kerja

Menurut Pustaka (2018), Budaya kerja suatu perusahaan atau organisasi harus diperhatikan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, yang akan membantu keberhasilan perusahaan dalam memimpin. 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. Menurut Luthans (2011), budaya kerja

yang positif dapat meningkatkan komitmen pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada prestasi kerja. Ia menekankan bahwa budaya yang mendukung pengembangan, komunikasi, dan kolaborasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Dari uraian dan kerangka teoritis diatas dapat disimpulkan ternyata Budaya Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja hal ini sesuai dengan hipotesis ke satu. Diduga Budaya Kerjs berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

2.2.2 Hubungan Antara Variabel Motivasi Dengan Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019), motivasi merupakan penggerak atau menciptakan gairah kerja kepada seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan. Sejalan dengan Hasibuan (2016), Mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal pada seseorang yang menyebabkan individu tersebut bertindak mencapai tujuan tertentu. Menurutnya, pegawai yang dimotivasi dengan baik akan bekerja lebih giat, loyal, dan efisien sehingga berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2019), Menjelaskan bahwa motivasi menjadi penggerak penting dalam proses kerja. Jika motivasi meningkat, maka semangat kerja, loyalitas, dan prestasi kerja juga meningkat. Sebaliknya, rendahnya motivasi berdampak langsung pada turunnya prestasi kerja pegawai.

Dari uraian dan kerangka teoritis di atas dapat disimpulkan ternyata motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai hal ini sesuai dengan hipotesis kedua, dimana diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Hubungan Antara Varibel Budaya Kerja Dan Motivasi Dengan

Prestasi Kerja

Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang diraih seseorang pegawai apakah telah selaras dengan tugas dan tanggungjawabnya yang Dimana dapat memastikan dalam pengambilan kebijakan pimpinan Perusahaan dalam proses promosi, PHK dan besarnya imbalan yang ditetapkan pada pegawai (Sasmita & Mujiati, 2016), (Silaban, 2016), (Prasetyo, 2017). 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.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan Penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi Penelitian selanjutnya. Untuk melandasi Penelitian ini, terdapat Penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil Penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
“Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gunawangsa Merr Surabaya” Pusp Margo Yudo	Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gunawangsa Merr Surabaya,	X_1 sebagai variable Independen = Budaya Kerja X_2 sebagai variable independen = Motivasi	Fokus pada Objek Hotel Gunawangsa Merr Surabaya

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Laksono, Ratna Inggawati (2024) "Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" Shania Victoria Kaesang, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu (2021)	terutama pada indikator prestasi kerja Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi. Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan mengidentifikasi tidak adanya pengaruh yang signifikan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	X_1 sebagai variable independent = Budaya Kerja X_2 sebagai variable independent = Motivasi	Variable dependen = Kinerja Karyawan
"Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Career Path" Dr Achmad Fauzi (2023)	membahas bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi jalur karir individu	penelitian menggunakan metode kuantitatif, maka keduanya melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan	Penelitian Anda fokus pada dua variabel utama, yaitu budaya kerja dan motivasi, serta dampaknya terhadap prestasi kerja pegawai. Sementara itu, penelitian Dr. Achmad Fauzi mencakup tiga variabel: motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja, serta dampaknya terhadap jalur karir
"Pengaruh Budaya Kerja Stress Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" Ridwan, Syahidatul Fatimah Ridwan, Mursalim (2023)	Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan kolaboratif	Kedua penelitian meneliti pengaruh budaya kerja terhadap hasil yang diinginkan, meskipun fokusnya berbeda	penelitian ini mencakup tiga variabel: budaya kerja, stres kerja, dan semangat kerja. Ini memberikan perspektif yang lebih luas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai
"Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala" Lidwina Mulibonta Moron, Henrikus Herdi, Yoseph Darius Purnama Rangga (2023)	Penelitian mungkin mengidentifikasi elemen-elemen spesifik dari budaya kerja yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, seperti komunikasi yang baik, kolaborasi, dan dukungan manajemen.	Kedua penelitian meneliti pengaruh budaya kerja terhadap hasil yang diinginkan, meskipun fokusnya berbeda	penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan secara umum. Meskipun keduanya terkait, istilah "kinerja" dapat mencakup aspek yang lebih luas dibandingkan dengan "prestasi kerja"

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
<p>“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Pematangsiantar” Wahyu Wiranda, Vitryani Taringan (2019)</p>	<p>Budaya kerja yang baik di PT. Telkom Indonesia dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini mungkin mencakup aspek seperti komunikasi yang efektif, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja yang kolaboratif</p>	<p>Kedua penelitian meneliti pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja, sehingga ada kesamaan dalam fokus utama penelitian.</p>	<p>Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO, sedangkan penelitian oleh Wiranda dan Taringan dilakukan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Pematangsiantar. Konteks industri yang berbeda dapat memengaruhi hasil dan generalisasi temuan</p>
<p>“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Pneduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan” Dori Sandra Yudisrtira, Febsri Susanti (2019)</p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa ada interaksi antara motivasi kerja dan budaya kerja yang saling memengaruhi kinerja karyawan, di mana keduanya berkontribusi secara signifikan terhadap hasil kerja.</p>	<p>penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.</p>	<p>penelitian ini mungkin memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks pemerintahan dan pelayanan publik</p>
<p>“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.” Ramlah P, Aryati Arfah, Muh. Arif (2023)</p>	<p>Temuan ini memiliki implikasi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia,</p>	<p>penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi</p>	<p>penelitian ini mungkin memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks pemerintahan dan pelayanan publik</p>
<p>" Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru” Ayu Puspita Sari, Syawarni Ahmad, Helmi Harris (2021)</p>	<p>Berdasarkan analisis pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap kinerja guru</p>	<p>penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi</p>	<p>penelitian ini mungkin memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks pemerintahan dan pelayanan publik</p>
<p>“Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan DR Wahidin Sudirohusodo</p>	<p>Hasil analisis deskriptif, variabel Budaya Kerja, komunikasi, prestasi kerja berada pada kategori sangat baik, sedangkan variabel stres kerja ada pada kategori baik pada</p>	<p>penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi</p>	<p>penelitian ini mungkin memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks pemerintahan dan pelayanan publik</p>

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Medan” Dr. Sahat Simbolo, S.E.,M.Si , Rusdiana Simamora (2023)	Yayasan Perguruan Nasional Dr Wahidin Sudirohusodo Medan		

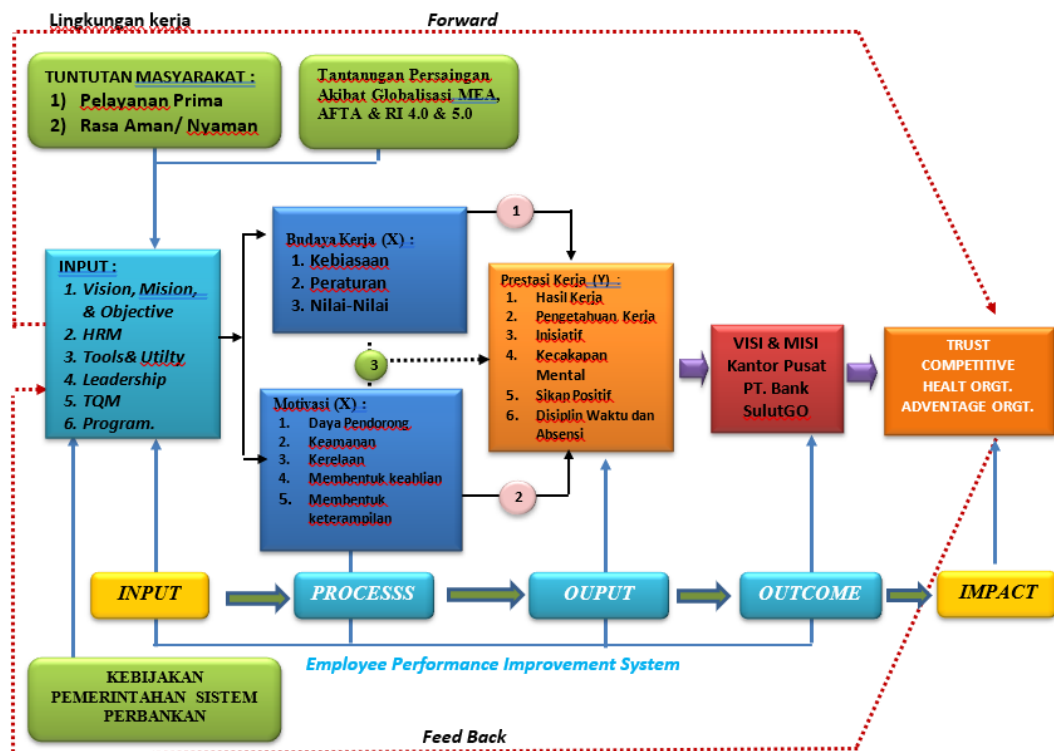
Sumber : Internet 2025

2.4 Kerangka Pikir

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator utama yang mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam sektor perbankan yang menuntut tingkat profesionalisme dan efisiensi yang tinggi. Untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, terdapat dua faktor penting yang perlu diperhatikan, yaitu budaya kerja dan motivasi. Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, keyakinan, serta perilaku yang menjadi pedoman dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari. Menurut Ayu dan Kustini (2021), budaya kerja mencakup keyakinan, sikap, moral, dan perilaku individu dalam menjalankan tugas. Sementara itu, Ariani (2020), menyatakan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai yang telah terinternalisasi dan membentuk perilaku kerja kolektif dalam suatu organisasi. Di PT. Bank SulutGO, budaya kerja dirumuskan dalam nilai-nilai BSGO, yaitu Berintegritas, Standar Kerja Tinggi, Gotong Royong, dan Orientasi Pelanggan. Namun, implementasi budaya kerja ini masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya internalisasi nilai profesionalisme, lemahnya disiplin, serta rendahnya kolaborasi antar divisi.

Selain budaya kerja, motivasi juga merupakan faktor krusial yang memengaruhi prestasi kerja. Motivasi berfungsi sebagai dorongan yang mendorong pegawai untuk bersemangat dan bertanggung jawab dalam

menyelesaikan tugas-tugas mereka. Robbins dan Judge (2017), menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja. Di PT. Bank SulutGO, motivasi kerja pegawai masih menghadapi sejumlah hambatan, seperti sistem penghargaan yang belum merata, minimnya program pelatihan dan pengembangan, serta rendahnya tingkat kepuasan kerja. Kondisi ini berkontribusi pada menurunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Sumber : Olahan Data 2025

Hubungan antara budaya kerja dan motivasi dengan prestasi kerja saling memperkuat. Ketika budaya kerja terinternalisasi dengan baik dan motivasi pegawai berada pada tingkat tinggi, maka prestasi kerja akan mengalami

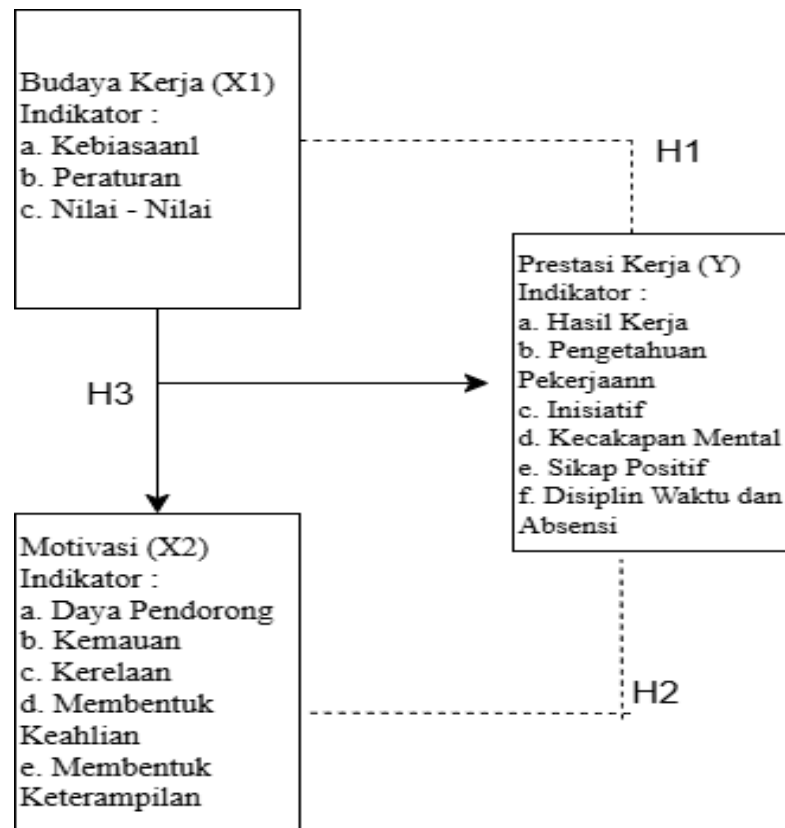
peningkatan. Penelitian sebelumnya oleh Safira dan Tanjung (2024), menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di sektor perbankan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Suprejo dan Djawa (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam mendukung prestasi kerja pegawai di PT. Bank SulutGO. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna menguji sejauh mana budaya kerja dan motivasi memengaruhi prestasi kerja pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis dalam penguatan budaya kerja serta penyusunan sistem motivasi pegawai yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Pengaruh globalisasi memperlihatkan tantangan yang dihadapi organisasi akibat arus globalisasi dan integrasi ekonomi, seperti masyarakat ASEAN (MEA) dan Revolusi Industri 4.0, tuntutan masyarakat dalam pelayanan prima menunjukkan bahwa organisasi harus berfokus pada penyediaan layanan yang memuaskan bagi masyarakat, dengan aspek yang menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Untuk itu input dari Vision, Mision & Objective perlu ditingkatkan melalui Budaya Kerja Inisiatif Individual, dan Motivasi Daya Pendorong, maka dari itu jika Vision, Mision & Objective dilakukan dengan baik maka akan berdampak pada Budaya Kerja dan Motivasi.

Apabila kualitas input baik maka akan berdampak baik pada Budaya Kerja dan Motivasi, perusahaan yang melakukan proses dengan baik tentunya akan berdampak pada output Prestasi Kerja, dan prestasi kerja yang baik akan mendapatkan pencapaian melalui outcome yaitu Visi dan Misi Kantor Pusat PT.

Bank SulutGO, apabila visi dan misi baik maka akan meningkatkan reputasi dan kepuasan publik maupun perusahaan, maka akan berdampak pada *trust competitive, health organization, advantage organization*, memperhatikan beberapa pendapat tersebut menunjukkan bahwa pimpinan Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mampu meningkatkan Budaya Kerja dan Motivasi Kerja, sehingga mereka memiliki Prestasi Kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai tujuan sehingga menghasilkan kinerja yang selajan dengan visi, misi yang telah ditentukan, pada akhirnya akan memberikan impact.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, diketahui bahwa Kinerja merupakan variabel yang tidak hanya dipengaruhi oleh Budaya Kerja tetapi juga dipengaruhi oleh Motivasi. Lebih jelasnya apabila diilustrasikan pengaruh tersebut dapat dirumuskan dalam paradigma penelitian berikut:



Gambar 2.2
Alur Pikir

Sumber : Olahan Data 2025

2.5 Hipotesis

Menurut Ade Heryana (2020), Dugaan-dugaan yang muncul ini disebut dengan hipotesis, yang berasal dari kata ‘hypo’ artinya lemah, dan ‘thesis’ yang artinya teori/pendapat. Jadi hipotesis merupakan pendapat/dugaan yang masih lemah dan harus diputuskan menerima atau menolak hipotesa tersebut dengan uji hipotesis. Hipotesis berguna dalam menuntun atau mengarahkan penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang masih lemah maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pada pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO yang terletak di Jl. Pierre Tendean No.100, Kota Manado, Sulawesi Utara. Waktu Penelitian dirancang selama 5 (Lima) bulan terhitung mulai dari bulan Mei tahun 2025 sampai bulan September 2025. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari observasi dan pengajuan judul, bimbingan skripsi, pengumpulan data dan pengolahan data, bimbingan dan penyusunan, ujian skripsi dan perbaikan skripsi.

Tabel 3.1
Alokasi Waktu Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Waktu	Keterangan
Observasi dan Pengajuan Judul	Mei 2025	Peneliti dan Panitia
Bimbingan Proposal	Mei 2025-Juni 2025	Dosen Pembimbing
Ujian Dan Perbaikan Proposal	Juli 2025	Panitia Dan Peneliti
Pengumpulan Dan Pengolahan Data Hasil Penelitian	Juli 2025	Peneliti
Bimbingan Dan Penyusunan	Juli 2025	Peneliti, Pembimbing 1 & Pembimbing 2
Ujian Skripsi dan Perbaikan Skripsi	September 2025	Panitia Dan Peneliti

Sumber : Olahan Data 2025

3.2 Metode dan Jenis Penelitian

3.2.1 Jenis 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).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1) Metode deskriptif (Descriptif Metode)

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap tiga variabel utama yaitu, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

2) Metode Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

3) Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan Budaya Kerja dan Motivasi serta Prestasi Kerja, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan. Pada umumnya informasi ini diperoleh melalui observasi (pengamatan) yang dilakukan terhadap sekumpulan individu (orang, barang, jasa dan sebagainya), Sugiarto (2002:12). Untuk memperoleh data yang lengkap dalam Penelitian ini, maka Peneliti menggunakan dua jenis data yaitu :

1) **Data Primer**

Data Primer biasanya didapat dari subjek Penelitian dengan cara melakukan pengamatan, percobaan, atau interview/wawancara. (Wiratna, 2012:21). Dalam Penelitian ini data diperoleh langsung dari Kantor Pusat PT. Bank SulutGO yaitu data hasil kuesioner yang diolah langsung oleh Peneliti.

2) **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama dan telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis Wiratna, (2012:421). Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi yang diperoleh dari perusahaan, data jumlah pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

3.3.2 **Metode Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan data menunjukkan cara-cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan (Sugiarto, 2002:16). 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.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

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.

3.4.2 Sampel

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*.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

3.5.1.1 Definisi Operasioanal Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan kombinasi dari nilai – nilai internal (keyakinan dan moral), perilaku yang mencerminkan cara pandang organisasi, serta kesadaran individu dalam menjalankan tanggung jawab secara disiplin dan produktif. Budaya kerja yang kuat dan konsisten akan membentuk etos kerja yang tinggi dan menjadi

salah satu kunci keberhasilan organisasi, termasuk dalam konteks Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Budaya Kerja dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut : 1) Kebiasaan, 2) Peraturan, 3) Nilai – Nilai. Adapun indikator dari Budaya Kerja dapat dilihat pada Tabel 3.2 Kisi – kisi instrumen Budaya Kerja dibawah ini:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Budaya Kerja (X₁)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Budaya Kerja	Kebiasaan	a) Pegawai menunjukkan kesadaran akan hak dan kewajiban di tempat kerja	1
		b) Pegawai merasa memiliki kebiasaan dalam mengambil keputusan	2
		c) Pegawai merasa bertanggung jawab atas hasil kerja	3
		d) Pegawai berinteraksi satu sama lain	4
		e) Kebiasaan tertentu yang dilakukan pegawai saat menyelesaikan pekerjaan	5
	Peraturan	a) Peraturan di perusahaan disosialisasikan dengan jelas	6
		b) Pegawai merasa nyaman dan aman	7
		c) Pegawai menanggapi peraturan yang ada	8
		d) Pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	9
		e) Sanksi pada pegawai	10
	Nilai – Nilai	a) Nilai – nilai dianggap penting oleh pegawai	11
		b) Nilai – nilai mencerminkan pegawai	12
		c) Menanamkan nilai – nilai pegawai	13
			14

d) Nilai – nilai sejalan dengan pribadi pegawai	15
e) Pegawai menilai pengaruh nilai – nilai pada kinerja	

Sumber : Ndraha, (2003)

3.5.1.2 Definisi Operasioanal Motivasi (X₂)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, bahwa Motivasi berprestasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi merupakan respon terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki akan tercapai. Motivasi Kerja dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut: 1) Daya Pendorong, 2) Kemauan, 3) Kerelaan, 4) Membentuk Keahlian dan 5) Membentuk Keterampilan. Adapun indikator dari Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 3.3 dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Motivasi (X₂)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Motivasi	Daya Pendorong	a) Kesempatan berkembang	1
		b) Memperoleh kemajuan	2
		c) Lebih giat belajar	3
		d) Aktif dalam menyelesaikan pekerjaan	4
		e) Memberikan masukan dan pendapat serta saran kepada pimpinan atau rekan	5
	Kemauan	a) Kemauan dalam melakukan pekerjaan	6
		b) Termotivasi meningkatkan kemampuan kerja	7
		c) Datang tepat waktu	8
		d) Kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan	9
	Kerelaan	a) Membantu tanpa berharap imbalan	10
		b) Bekerja secara ulet untuk kemajuan perusahaan	11
	Membentuk Keahlian	a) Membantu tanpa berharap imbalan	12
		b) Bekerja secara ulet untuk kemajuan perusahaan	13
	Membentuk Keterampilan	a) Memperlibatkan motivasi kerja dalam diri	14
		b) Melaksanakan tugas sesuai keahlian	15

Sumber : Siagian, (2008)

3.5.1.3 Definisi Operasional Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil dari aktivitas kerja yang dicapai sesuai target, dan dinilai melalui proses formal untuk mengevaluasi kontribusi pegawai di organisasi. Penilaian prestasi ini penting karena memberikan dasar untuk perbaikan kinerja instansi. Prestasi Kerja dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut: 1) Hasil kerja, 2) Pengetahuan Pekerjaan, 3) Inisiatif, 4) Kecakapan Mental, 5 Sikap Positif, 6) Disiplin Waktu dan Absensi. Adapun indikator dari Prestasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4 dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Prestasi Kerja(Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Prestasi Kerja Pegawai	Hasil Kerja	a) Mengerjakan pekerjaan dengan teliti	1
		b) Hasil kerja yang dihasilkan kurang akurat	2
		c) Tingkat kerapian dan ketelitian	3
		a) Mengerjakan pekerjaan tepat waktu	4
	Pengetahuan Pekerjaan	b) Pegawai professional dalam melakukan pekerjaan	5
		a) Proaktif dalam mencari peluang	6
	Inisiatif	b) Kemampuan menemukan solusi	7
		a) Kemampuan memecahkan solusi	8
	Kecakapan Mental	b) Daya tahan mental terhadap tekanan	9

Sikap Positif	a) Etika kerja dan kerja sama tim	10 11
	b) Kemauan menerima kritik dan saran	12
	c) Semangat dalam bekerja	
Displin Waktu dan Absensi	a) Ketepatan waktu	13
	b) Kehadiran	14
	c) Minimnya pelanggaran absensi	15

Sumber Data: Sutrisno, (2012)

3.6 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran variabel Budaya Kerja (X_1), variabel Motivasi (X_2), dan variabel Prestasi Kerja (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator. Dari indikator-indikator tersebut selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrument Penelitian.

Pengukuran variabel Budaya Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Prestasi Kerja (Y) yang digunakan oleh Peneliti untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2009:107), menjelaskan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh Peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel Penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa

pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b) Setuju diberi (S) bobot 4
- c) Kurang Setuju (KS) diberi bobot 3
- d) Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

3.7 Metode Analisis

Untuk menganalisis pengaruh variabel Budaya Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Prestasi Kerja (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Proses data menggunakan program Software komputer SPSS 24. SPSS 24 merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, *chart* (grafik), *plot* (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket Penelitian berdasarkan variabel Penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X_1 , X_2 , dan Y berdasarkan hasil Penelitian dengan menghitung nilai ukuran pemusatan data (*Central tendency*) seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.7.2 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket Penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel Penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan Rumus *Prosentase* sebagai berikut :

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

Untuk mengukur jawaban rata-rata instrumen dari masing-masing jawaban responden, terhadap variabe Budaya Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Prestasi Kerja (Y). maka menggunakan rentang skala untuk kategori nilai rata-rata skor jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.5
Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata –Rata Skor Jawaban

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00 – 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 : Sugiyono 2010

3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian validitas.

3.7.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Demikian juga kuesioner riset. Kuesioner riset dikatakan valid apabila instrument tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang di teliti. Suliyanto (2009:146)

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat ukur Pearson Product Moment, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,304$. Untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 34 sehingga nilai $r (0,05, 42)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,304$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,304 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun uji validitas untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variable, yaitu Budaya Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Prestasi Kerja (Y) Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat jika $r = 0,3$. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

$\sum X_i$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

1. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Budaya Kerja (X₁)

Untuk jelasnya validitas variabel Budaya Kerja (X₁) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Budaya Kerja (X₁)

Indikator	Item Pertanyaan	Validitas	Stat Produk Moment (r)	Keterangan
Kebiasaan	Item 1	0,383	0,339	Valid
	Item 2	0,683	0,339	Valid
	Item 3	0,714	0,339	Valid
	Item 4	0,693	0,339	Valid
	Item 5	0,641	0,339	Valid
Peraturan	Item 6	0,706	0,339	Valid
	Item 7	0,674	0,339	Valid
	Item 8	0,540	0,339	Valid
	Item 9	0,684	0,339	Valid
	Item 10	0,685	0,339	Valid
Nilai - Nilai	Item 11	0,678	0,339	Valid
	Item 12	0,714	0,339	Valid
	Item 13	0,626	0,339	Valid
	Item 14	0,664	0,339	Valid
	Item 15	0,355	0,339	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Ms.Excel 2025

Berdasarkan Table 3.6, Untuk mengukur nilai validitas Budaya Kerja (X₁) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 34 sehingga nilai r (0,05,34) pada Table Product Moment dan di dapat nilai r = 0,339. Jika hasil validitas berada di atas 0,339 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Istrumen pada variabel Budaya Kerja (X₁) semuanya valid karena semua instrument diatas r = 0,339. Sehingga variable Budaya Kerja (X₁) sudah layak untuk dijadikan variable penelitian.

2. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Motivasi (X₂)

Untuk jelasnya validitas variabel Motivasi (X₂) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.7
Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Motivasi (X₂)

Indikator	Item Pertanyaan	Validitas	Stat Produk Moment (r)	Keterangan
Daya Pendorong	Item 1	0,613	0,339	Valid
	Item 2	0,680	0,339	Valid
	Item 3	0,742	0,339	Valid
	Item 4	0,681	0,339	Valid
	Item 5	0,515	0,339	Valid
Kemauan	Item 6	0,474	0,339	Valid
	Item 7	0,692	0,339	Valid
	Item 8	0,733	0,339	Valid
	Item 9	0,624	0,339	Valid
Kerelaan	Item 10	0,686	0,339	Valid
	Item 11	0,827	0,339	Valid
Membentuk Keahlian	Item 12	0,692	0,339	Valid
	Item 13	0,788	0,339	Valid
Membentuk Keterampilan	Item 14	0,513	0,339	Valid
	Item 15	0,342	0,339	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Excel 2025

Berdasarkan Table 3.7, untuk mengukur nilai validitas Motivasi (X₂) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 34 sehingga nilai r (0,05,34) pada Table Product Moment dan di dapat nilai r = 0,339. Jika hasil validitas berada di atas 0,339 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel Motivasi (X₂) semuanya valid karena semua instrument diatas r = 0,339. Sehingga variable Motivasi (X₂) sudah layak untuk dijadikan variable penelitian.

3. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Untuk jelasnya validitas variable Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.8
Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (Y)

Indikator	Item Pertanyaan	Validitas	Stat Produk Moment (r)	Keterangan
Hasil Kerja	Item 1	0,723	0,339	Valid
	Item 2	0,772	0,339	Valid
	Item 3	0,719	0,339	Valid
Pengatahuan Pekerjaan	Item 4	0,786	0,339	Valid
	Item 5	0,848	0,339	Valid
	Item 6	0,821	0,339	Valid
	Item 7	0,405	0,339	Valid
Inisiatif	Item 8	0,343	0,339	Valid
	Item 9	0,768	0,339	Valid
	Item 10	0,769	0,339	Valid
Kecakapan Mental	Item 11	0,502	0,339	Valid
	Item 12	0,645	0,339	Valid
Sikap Positif	Item 13	0,435	0,339	Valid
Disiplin Waktu dan Absensi	Item 14	0,685	0,339	Valid
	Item 15	0,599	0,339	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Excel 2025

Berdasarkan Tabel 3.8, untuk mengukur nilai validitas instrument Prestasi Kerja (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 34 responden sehingga nilai $r(0,05,34)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,339$. Jika hasil validitas berada di atas 0,339 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Istrumen pada variabel Prestasi Kerja (Y) semuanya valid karena semua instrument diatas $r = 0,339$. Sehingga variable Prestasi Kerja (Y) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

3.7.3.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. (Wiratna, 2012:186).

Suatu alat ukur dikatakan baik apabila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji reliabilitas alat ukur dalam Penelitian ini menggunakan koefisien α (*alpha*) *Cronbach*. Instrumen (kuisisioner) Penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari *Cronbach's* antara 0,5 sampai 0,6

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Keandalan *alpha Cronbach*

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

1. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X₁)

Uji reliabilitas indikator dari variabel Motivasi (X₁) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.9
Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X₁)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X ₁)	0,887	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 24 tahun 2025

Dari table 3.9 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Kerja memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variable penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Budaya Kerja yaitu 0,887 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel Prestasi Kerja (Y) dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)

Uji reliabilitas indikator dari variabel Motivasi (X₂) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.10
Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₂)	0,840	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 24 tahun 2025

Dari table 3.10 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variable penelitian dikatakan reliabel jika nilai

alpha > 0,6. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Motivasi yaitu 0,840 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel Prestasi Kerja (Y) dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Uji reliabilitas indikator dari variabel Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.11
Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0,882	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 24 tahun 2025

Dari table 3.11 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variable penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Prestasi Kerja yaitu 0,8 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel Prestasi Kerja(Y) dinyatakan reliabel.

3.7.4 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Budaya Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y) digunakan analisa korelasi berganda:

$$R_{X1.X2.Y} = \frac{\sqrt{r^2X1.Y + r^2X2.Y - 2(r^2X1.Y).(r^2X2.Y).(rX1.X2)}}{1 - r^2X1.X2}$$

Keterangan :

- $R_{X_1.X_2.Y}$ = Koefisien korelasi berganda antara Budaya Kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja
 $r_{X_1.Y}$ = Koefisien korelasi antara Budaya Kerja dan Prestasi Kerja
 $r_{X_2.Y}$ = Koefisien korelasi antara Motivasi dan Prestasi Kerja
 $r_{X_1.X_2}$ = Koefisien korelasi berganda Budaya Kerja dan Motivasi

Dan untuk menguji keberartian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

Tabel 3.12
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,19	Sangat rendah
2	0,20 – 0,39	Rendah
3	0,40 – 0,59	Cukup Kuat
4	0,60 – 0,79	Kuat
5	0,80 – 0,10	Sangat Kuat

Sumber: Metodologi penelitian Bisnis oleh Sugiyono (2008:250)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

- KP = Nilai Koefisien Determinan
 r = Nilai Koefisien korelasi *multiple*

3.7.5 Regresi Linier Berganda

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel X_1 (Budaya Kerja), X_2 (Motivasi), dengan Y (Prestasi Kerja). Rumus yang digunakan yaitu:

Formula regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

(Sumber: Wiratna, 2012:8)

Dimana :

Y	=	Prestasi Kerja
X_1	=	Budaya Kerja
X_2	=	Motivasi
a	=	Nilai intercept atau konstanta
β_1 dan β_2	=	Koefisien regresi

3.7.6 Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji t Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesis 1:

$H_0: \beta_1 \leq 0$	(Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
$H_a: \beta_1 > 0$	(Budaya Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

Hipotesis 2:

$H_0: \beta_2 \leq 0$ (Motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO).

$H_a: \beta_2 > 0$ (Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO).

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5 %

2. Uji F Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (N-k-1)$, dimana (N) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent. Hipotesa Nol:

Hipotesis 3 :

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (Budaya Kerja dan Motivasi secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO).

$H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (Budaya Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO).

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya bahwa secara bersama – sama X_1, X_2 , berpengaruh terhadap Y. Uji F_{hitung} atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan β_1 dan β_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Analisa ini digunakan untuk membandingkan dan menguji apakah variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara bersama-sama

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat



Gambar 4.1
Kantor Pusat PT. Bank SulutGO

Sumber : Bank SulutGO 2025

PT. Bank SulutGO dahulu bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara, didirikan dengan nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Tengah berdasarkan Akte No. 88 tanggal 17 maret 1961 oleh Raden Hadiwido, notaris pengganti dari Raden Kadiman, notaris di Jakarta yang diperbaiki dengan akte perubahan.

Anggaran dasar No. 22 tanggal 4 agustus 1961 oleh Raden Kadiman notaris di Jakarta dan akta perubahan anggaran dasar No. 46 tanggal 10 oktober 1961 oleh

Raden Hadiwido pengganti dari Raden Kadiman, notaris di Jakarta, yang telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan penetapan No. J.A.5/109/6 tanggal 13 oktober 1961. Berdasarkan undang-undang No. 13 tahun 1962 tentang ketentuan-ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah.

Undang-undang No. 13 tahun 1964 tentang antara lain pembentukan provinsi daerah tingkat 1 Sulawesi Utara berubah menjadi perusahaan daerah Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara sesuai dengan peraturan daerah tanggal 2 juni 1964 berikut perubahan-perubahannya, No. 1 tahun 1999 tentang perubahan bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara.

Setelah Bank Sulut melepaskan diri dari program rekapitalisasi perbankan, terjadi beberapa perubahan Anggaran Dasar yang berkaitan dengan perubahan susunan kepemilikan saham setelah divestasi saham Negara, dan terakhir dengan peningkatan modal dasar dari Rp. 100 Milyar menjadi Rp. 300 Milyar yang telah mendapat persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. C-24640 HT.01.04.TH.2006 tanggal 23 agustus 2006 telah diumumkan dalam Berita Negara RI tanggal 23 oktober 2006 No. 85 tambahan No. 11432/2006.

Sesuai dengan hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT. Bank Sulut tanggal 8 mei 2015, keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan No. AHU-0935695.AH.01.02. tahun 2015 tanggal 23 mei 2015 dan Keputusan Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan No. 17/KDK.03/2015 tanggal 23 september 2015 maka PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara

(PT. Bank Sulut) berubah menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo (PT. Bank SulutGO). Kemudian pada tahun 2020, bank ini kembali berganti nama menjadi “BSG”.

4.1.2 Arti Logo Pt. Bank Sulutgo



Gambar 4.2
Logo Bank SulutGO

Sumber : *Bank SulutGO 2025*

1. Empat helai daun menggambarkan 4 etnis Sulawesi Utara yaitu BOHUSAMI (Bolaang Mongondow, Hulonthalo, Sangihe, dan Minahasa).
2. Pelelah helai daun kelapa melambangkan hasil utama yang menjadi andalan perekonomian Sulawesi Utara dan Gorontalo.
3. Makna dari 4 helai daun kelapa juga melambangkan pilar utama BSG yaitu, *Integrity, Excellence, Team Work, dan Customer Focus.*
4. Warna merah pada pelelah sampai sebagian helai daun dan, warna merah tua menjadi cerminan semangat BSG yang selalu optimis, berani dalam menghadapi tantangan perusahaan, juga sebagai bentuk perubahan dan awal yang baru. Warna hitam pada huruf menggambarkan kekuatan, kehormatan, charisma dan loyalitas. Warna putih menggambarkan integritas dan kualitas sebagai cerminan dalam melayani kebutuhan *customer.*

4.1.3 Visi Dan Misi Perusahaan

VISI

“MENJADI BANK INOVATIF, BERDAYA SAING TINGGI, DAN BERORIENTASI PADA KEPUASAN NASABAH”

MISI

1. Berkontribusi dalam pembangunan daerah yang berdikari dan berkeadilan.
2. Terus berinovasi menciptakan model bisnis, layanan, dan produk yang terbaik serta bernilai tambah kepada nasabah.
3. Menciptakan Human Capital sebagai pilar penting dan pencapaian visi perusahaan.
4. Melakukan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten.

4.1.4 Budaya Perusahaan

A. Berintegritas

1. Jujur dan Dapat Dipercaya
 - a) Bertindak jujur dan teguh pada sumpah jabatan sehingga menumbuhkan rasa percaya.
 - b) Menjaga rahasia perusahaan.
 - c) Tidak menyalah gunakan jabatan dan kepercayaan untuk keuntungan pribadi maupun pihak lain.

2. Disiplin dan Manjunjung Etika

- a) Patuh dan menjunjung tinggi seluruh ketentuan dan etika perusahaan.
- b) Menjauhkan diri dari tindakan-tindakan indisipliner dan tidak etis, yang dapat merugikan citra perusahaan.

B. Standar Kerja Yang Tinggi

1. Kontributif dan Memberi Nilai Tambah

- a) Menjadi pribadi yang bermanfaat dan saling membantu, baik di dalam maupun diluar perusahaan.
- b) Tidak bersikap apatis dan memiliki kepedulian terhadap tantangan dan ancaman yang dihadapi.

2. Kompeten dan Budaya Saing Tinggi

- a) Memiliki kemampuan teknis yang unggul dan motivasi untuk belajar pengetahuan serta keterampilan baru.
- b) Menghindari sikap malas belajar.

3. Kreatif dan Inovatif

- a) Menggagas ide baru dan cara baru untuk mewujudkan visi perusahaan, termasuk menumbuhkan cara berpikir “*out of the box*”
- b) Meniggalkan cara dan kebiasaan lama yang kontra-produktif dan tidan efisien.

C. Gotong Royong

Sinergitas dalam Kerja Sama

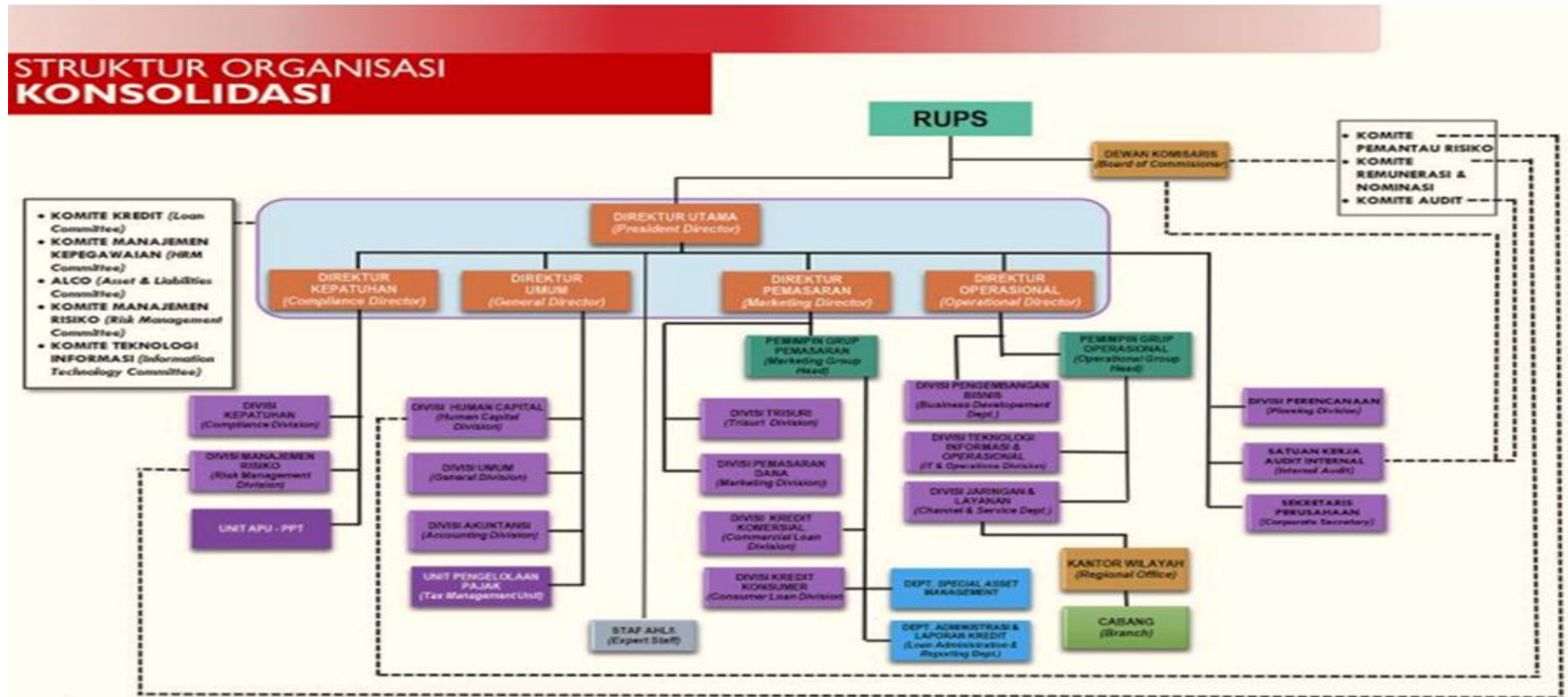
- a) Membangun hubungan kerja sama internal yang produktif dan kemitraan harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk hasil yang nyata dan bermanfaat.
- b) Meniadakan sikap ego-sektoral dan menang sendiri.

D. Orientasi Pelanggan

Melayani dengan Tulus

- a) Memberi prioritas serta pelayanan prima dan empetik kepada seluruh pemangku kepentingan.
- b) Meniadakan sikap kurang responsive dan tidak peduli.

4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.3
Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber : website resmi Bank SulutGO Tahun 2025

4.1.7 Uraian Kerja

Uraian Tugas yang ada pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO berdasarkan struktur organisasi perusahaan sebagai berikut :

a. RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham)

Adalah organ yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada dewan komisaris atau direksi dalam batas yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan anggaran dewan. dalam RUPS, seluruh pemegang saham mempunyai hak yang setara untuk memutuskan hal-hal penting yang berkaitan dengan keberlanjutan perusahaan.

b. Dewan Komisaris

Adalah organ perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum atau secara khusus kepada direksi.

c. Direktur Utama

Bertugas untuk melakukan pembinaan dan pengendalian serta bertanggung jawab atas semua kegiatan unit kerja yang berada langsung dibawah kendali sesuai struktur organisasi bank yaitu divisi perencanaan, satuan kerja audit internal, dan sekretaris perusahaan.

d. Direktur kepatuhan

Bertugas melakukan pembinaan dan pengendalian serta bertanggung jawab atas semua kegiatan unit kerja yang berada langsung dibawah kendali sesuai struktur organisasi bank yaitu divisi kepatuhan dan divisi manajemen resiko.

e. Direktur Umum

Bertugas melakukan pembinaan dan pengendalian serta bertanggung jawab atas semua kegiatan unit kerja yang berada langsung dibawah kendali sesuai struktur organisasi bank yaitu divisi umum, dan divisi akuntansi.

f. Direktur Pemasaran

Bertugas melakukan pembinaan dan pengendalian serta bertanggung jawab atas semua kegiatan unit kerja yang berada langsung dibawah kendali sesuai struktur organisasi bank yaitu divisi pemasaran, divisi trisuri, divisi kredit consumer, kredit komersial.

g. Direktur Operasional

Bertugas melakukan pembinaan dan pengendalian serta bertanggung jawab atas semua kegiatan unit kerja yang berada langsung dibawah kendali sesuai struktur organisasi bank yaitu divisi IT, divisi PBJ, divisi OL.

h. Divisi Kepatuhan

Memastikan bahwa seluruh kebijakan, sistem dan prosedur yang ada di bank tidak bertentangan dan telah sesuai dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku, serta dengan peraturan bank Indonesia.

i. Divisi MRI (Manajemen Resiko)

Untuk membantu direktur kepatuhan. Bertanggung jawab untuk melakukan fungsi evaluasi pengelolaan resiko secara independen, dan bertanggung jawab menyusun kerangka manajemen resiko global. Dimana pendelegasian wewenang dan pemberian limit ditentukan secara jelas sesuai persetujuan komite manajemen resiko.

j. Divisi Perencanaan

Mengelola proses penyusunan dan tinjau ulang rencana strategi bank yang meliputi corporate plan, business plan, kebijakan umum direksi dan rencana kerja anggaran tahunan (RKAT).

k. Divisi SKAI (Satuan Kerja Audit Internal)

Bertanggung jawab langsung kepada direktur utama dengan misi mendukung terlaksananya proses manajemen risiko, *internal control*, dan tata kelola perusahaan yang memadai.

l. Divisi Human Capital

Bertugas untuk membantu direktur umum dalam menyusun rencana dan sasaran kerja dari pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, mengelola proses internalisasi dan eksternalisasi, *corporate values* dan perilaku utama organisasi, mengelola proses penyusunan dan penerapan *manpower planning* sesuai kebutuhan pengembangan organisasi, rencana strategis, dan rencana bisnis bank.

m. Divisi umum

Mengelola proses kompilasi pengadaan barang dan jasa sesuai kebutuhan unit kerja, mengorganisir dan mengawasi efisiensi serta efektivitas pengelolaan serta pemanfaatan asset fisik dan penggunaan asset fisik bank.

n. Divisi Akuntansi

Menetapkan struktur keuangan entitas yaitu, menetapkan kebutuhan entitas akan dana untuk sekarang (modal berjangka pendek) dan masa depan,

mengalokasikan dana sedemikian rupa agar memperoleh tingkat efisiensi atau profitabilitas yang optimal.

o. Divisi Trisuri

Bertugas membantu direktur pemasaran dalam penanganan dan pengawasan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan aktivitas divisi trisuri.

Memberikan informasi untuk penetapan antara lain, *cost of funds*, *cost of money*, dan *lending rate*, serta penyediaan dan penggunaan dana, juga batas maksimal pemberian kredit (BPMK).

p. Divisi Pemasaran Dana

Bertugas untuk membantu direktur pemasaran dalam pembagian atau penyaluran dana, serta manasarkan dan menyusun strategi dalam bidang pendistribusian dan kepada setiap cabang Bank SulutGO, dan membangun relasi antara retail, instansi, dan perusahaan untuk bekerja sama dengan Bank SulutGO.

q. Divisi Kredit Komersial

Bertugas dalam menganalisis kondisi keuangan para calon debitur, serta kemungkinan dikemudian hari apabila kredit diberikan.

r. Divisi Kredit Konsumer

Bertugas mengelola perumusan dan implementasi kebijakan juga strategi bisnis kredit consumer, melakukan koordinasi terkait kegiatan promosi untuk mendukung peningkatan penjualan kartu kredit dan peningkatan volume transaksi.

s. Divisi Pengembangan Bisnis

Bertugas untuk membantu direktur operasional dalam menjalankan dan mengembangkan kegiatan bisnis PT. Bank SulutGO untuk Peningkatan income serta dapat menjalankan dan mengenalkan produk dan jasa yang ada.

t. Divisi TI (Teknologi dan Informasi)

Bertugas membantu direktur kepatuhan dalam mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan sistem teknologi informasi meliputi operasional perusahaan, pengembangan sistem informasi bank melalui pendayagunaan teknologi secara efektif dan efisien, dan mengelola teknologi destem bank dan ATM.

u. Divisi OL (Operasional dan Layanan)

Bertugas untuk mengatur dan membantu dalam bidang operasional kegiatan perusahaan serta layanan perbankan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

4.2 Hasil Analisis

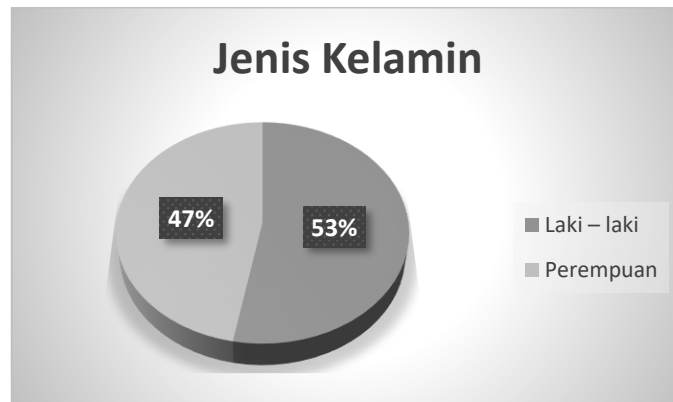
4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dengan sampel penelitian pegawai yang ada di perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian. Responden berjumlah 34 responden yang terbagi dalam beberapa kelompok kerja, dari data yang diperoleh, terdapat beberapa komposisi yang akan diangkat, seperti komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, komposisi

responden berdasarkan masa kerja dan komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki – laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa pegawai laki – laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa Pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 53% dan Pegawai perempuan sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase 47%. Adapun jumlah Pegawai dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut :



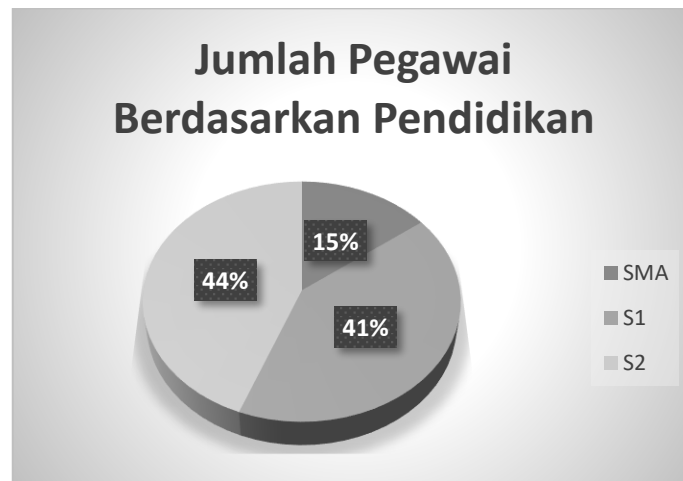
Gambar 4.4
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan Pegawai memiliki pendidikan S1 yang paling banyak ditemui yaitu 14 orang dengan tingkat persentase 44%. Untuk S2 terdapat 15 orang dengan tingkat persentase 41% dan masih terdapat pendidikan SMA sebanyak 5

orang dengan tingkat persentase 15%. Selengkapnya tabulasi data Pegawai dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut :

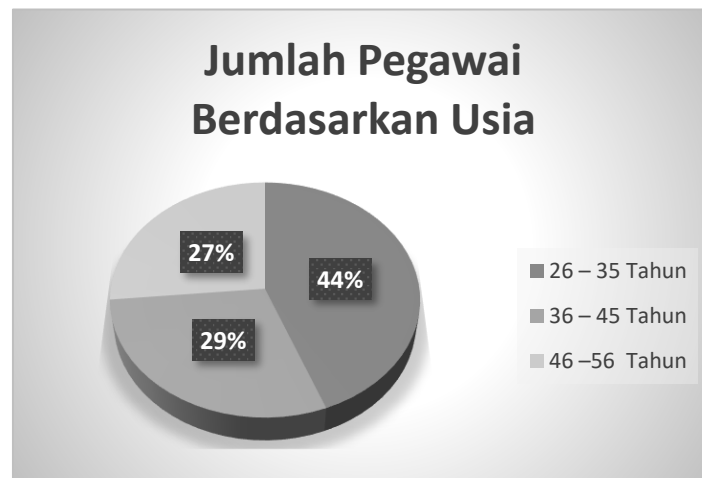


Gambar 4.5
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2025

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, Pegawai yang paling banyak bekerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO adalah mereka yang berada pada *range* usia 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 15 orang yang terbanyak dengan tingkat persentase 44%, mereka yang berada pada *range* usia 36 – 45 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 29%, selanjutnya, terakhir yang paling sedikit usia 46-56 tahun yaitu sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 27%, Dimana jumlah Pegawai berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.4 sebagai berikut :



Gambar 4.6
Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2025

Berdasarkan karakteristik responden di atas dapat diuraikan bahwa Pegawai yang ada pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi Pegawai untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja yang paling banyak adalah yang mempunyai umur yang antara 26-35 tahun dengan persentase 44%, sedangkan tingkat pendidikan paling banyak adalah S2 dengan jumlah 15 orang atau 41%.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif

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 (X_1), Motivasi (X_2) 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 4.5 berikut :

Tabel 4.5
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 Pengolahan Data Tahun 2025

Untuk penjelasan deskriptif statistik penelitian mengenai variable Budaya Kerja dan Motivasi serta variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Budaya Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel Budaya Kerja pada Tabel 4.5 diperoleh nilai Maximum 75 dan Minimum 36 atau memiliki Range 39 serta nilai Sample Variance 127,244 dengan nilai Standard Error 1,93. Hal ini menggambarkan bahwa Budaya Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO

memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada Tabel 4.5 tersebut juga diperoleh nilai Mean 51,70 dengan nilai Skewness 0,66 dan nilai Kurtosis -0,61 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Budaya Kerja disekitar nilai Median 48. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Budaya Kerja yang ada pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO terdistribusi normal dengan Standard Deviation 11,28. Dengan kata lain Budaya Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO belum maksimal.

2. Deskripsi Variabel Motivasi (X₂)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel Motivasi pada tabel 4.5 diperoleh nilai Maximum 74 dan Minimum 37 atau memiliki Range 37 serta nilai Sample Variance 100,59 dengan nilai Standard Error 1,72. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.5 tersebut juga diperoleh nilai Mean 56,79 dengan nilai Skewness 0,01 dan nilai Kurtosis -0,64 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data Motivasi Pegawai disekitar nilai Median 55. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO terdistribusi normal dengan Standard Deviation 10,03. Dengan kata lain, Motivasi Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO belum maksimal.

3. Deskripsi Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik untuk variabel Prestasi Kerja pada tabel 5.4 diperoleh nilai Maximum 75 dan Minimum 35 atau memiliki Range 40 serta nilai Sample Variance 128,99 dengan nilai Standard Error 1,94. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada Tabel 4.5 tersebut juga diperoleh nilai Mean 56,82 dengan nilai Skewness -0,22 dan nilai Kurtosis -0,92 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data variabel Prestasi Kerja disekitar nilai Median 59. Hal ini menggambarkan bahwa Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO terdistribusi normal dengan Standard Deviation 11,35. Dengan kata lain, Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO belum maksimal.

4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden

Hasil Analisis Jawaban responden dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu Budaya Kerja (X_1), dan variable Motivasi (X_2) dan satu variable dependent Prestasi Kerja (Y). Untuk penjelasan hasil analisis deskriptif statistik penelitian mengenai variable Budaya Kerja dan Motivasi serta variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.6
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

1. Budaya Kerja (Variabel X₁)

Budaya Kerja ini akan menggambarkan penilaian Pegawai mengenai Budaya Kerja yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Variabel Budaya Kerja diukur dari 15 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan 3 indikator : 1) Kebiasaan, 2) Peraturan, 3) Nilai – Nilai.

Dari jawaban responden hasil analisis Tabel. 4.6 menunjukkan bahwa instrument jawaban responden Budaya Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dikategorikan baik. Dari hasil analisis dari 15 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,45) berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden variabel Budaya Kerja dikategorikan baik namun perlu dimaksimalkan agar menjadi sangat baik.

Berikut tanggapan dari responden mengenai Budaya Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dapat dilihat pada Tabel 4.7 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.7
Instrumen Jawaban Responden Budaya Kerja
Pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO

INSTRUMEN JAWABAN BUDAYA KERJA (X1)												
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												
X1.1	0	0%	2	6%	1	3%	6	18%	25	74%	4,59	SB
X1.2	3	9%	6	18%	4	12%	8	24%	13	38%	3,65	B
X1.3	1	3%	5	15%	8	24%	6	18%	14	41%	3,79	SB
X1.4	1	3%	3	9%	6	18%	9	26%	15	44%	4,00	SB
X1.5	11	32%	8	24%	9	26%	4	12%	2	6%	2,35	KB
Mean indikator 1											3,68	B
2. Peraturan												
X1.6	1	3%	4	12%	7	21%	9	26%	13	38%	3,85	SB
X1.7	0	0%	4	12%	8	24%	5	15%	17	50%	4,03	SB
X1.8	0	0%	2	6%	5	15%	5	15%	22	65%	4,38	SB
X1.9	13	38%	8	24%	9	26%	1	3%	3	9%	2,21	KB
X1.10	12	35%	7	21%	11	32%	1	3%	3	9%	2,29	KB
Mean Indikator 2											3,35	B
3. Nilai - Nilai												
X1.11	1	3%	8	24%	5	15%	5	15%	15	44%	3,74	B
X1.12	15	44%	6	18%	7	21%	4	12%	2	6%	2,18	KB
X1.13	2	6%	6	18%	5	15%	6	18%	15	44%	3,76	SB
X1.14	12	35%	8	24%	9	26%	2	6%	3	9%	2,29	KB
X1.15	0	0%	1	3%	1	3%	8	24%	24	71%	4,62	SB
Mean Indikator 3											3,32	B
Mean Variabel											3,45	B

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

2. Motivasi (Variabel X₂)

Karakteristik Motivasi ini akan menggambarkan penilaian Pegawai mengenai karakteristik Motivasi yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Variabel Motivasi diukur dari 15 item yang dibuat berdasarkan lima indikator : 1) Daya Pendorong, 2) Kemauan, 3) Kerelaan, 4) Membentuk Keahlian, 5) Membentuk Keterampilan. Berikut instrument jawaban responden mengenai karakteristik Motivasi pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dapat dilihat Tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 4.8
Instrumen Jawaban Responden Motivasi Pada
Kantor Pusat PT. Bank SulutGO

INSTRUMEN JAWABAN MOTIVASI (X2)												
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												
X2.1	2	6%	4	12%	1	3%	9	26%	18	53%	4,09	SB
X2.2	2	6%	7	21%	6	18%	8	24%	11	32%	3,56	B
X2.3	0	0%	2	6%	6	18%	8	24%	18	53%	4,24	SB
X2.4	15	44%	7	21%	6	18%	4	12%	2	6%	2,15	KB
X2.5	0	0%	0	0%	5	15%	4	12%	25	74%	4,59	SB
Mean Indicator 1											3,72	B
2. Kemauan												
X2.6	0	0%	0	0%	2	6%	7	21%	25	74%	4,68	SB
X2.7	17	50%	6	18%	6	18%	3	9%	2	6%	2,03	KB
X2.8	15	44%	9	26%	5	15%	3	9%	2	6%	2,06	KB
X2.9	0	0%	0	0%	3	9%	8	24%	23	68%	4,59	SB
Mean Indicator 2											3,34	B
3. Kerelaan												
X2.10	0	0%	3	9%	10	29%	9	26%	12	35%	3,88	SB
X2.11	0	0%	4	12%	6	18%	8	24%	16	47%	4,06	SB
Mean Indicator 3											3,97	SB
4. Membentuk Keahlian												
X2.12	1	3%	2	6%	6	18%	7	21%	18	53%	4,15	SB
X2.13	0	0%	5	15%	10	29%	5	15%	14	41%	3,82	SB
Mean Indicator 4											3,99	SB
5. Membentuk Keterampilan												
X2.14	0	0%	1	3%	8	24%	6	18%	19	56%	4,26	SB
X2.15	0	0%	0	0%	3	9%	7	21%	24	71%	4,62	SB
Mean Indicator 5											4,44	B
Mean Variabel											3,24	B

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Dari jawaban responden hasil analisis di atas menunjukkan bahwa instrument jawaban responden terhadap Motivasi Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO , yaitu dari 15 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,24) berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden terhadap variabel Motivasi dikategorikan baik namun perlu di maksimalkan karena masih terdapat gap.

3. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi Kerja ini akan menggambarkan penilaian para Pegawai mengenai hal seputar Prestasi Kerjayang berlaku di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Variabel Prestasi Kerja diukur dari 15 item yang dibuat berdasarkan enam indikator : 1) Hasil Kerja, 2) Pengetahuan Pekerjaan, 3) Inisiatif, 4) Kecakapan Mental, 5) Sikap Positif, 6) Disiplin Waktu dan Absensi.. Berikut jawaban dari responden mengenai Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

Dari jawaban responden hasil analisis menunjukkan bahwa instrument jawaban responden Prestasi Kerja Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dikategorikan baik. Dari hasil analisis 15 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,75) berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden variabel Prestasi Kerjadikategorikan baik namun perlu di maksimalkan lagi agar menjadi sangat baik. Untuk jelasnya dapat dilihat pada instrument jawaban responden mengenai Prestasi Kerja pada Tabel 4.9 dibawah ini

Tabel 4.9
Instrumen Jawaban Responden Prestasi Kerja Pada
Kantor Pusat PT. Bank SulutGO

INSTRUMEN JAWABAN PRESTASI KERJA PEGAWAI (Y)												
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											4,52	SB
4. Kecakapan Mental												
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

4.2.4 Total Skor Budaya Kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan presentase yang dihasilkan yang menggambarkan keadaan variabel Budaya Kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini :

1. Total Skor Budaya Kerja (X₁)

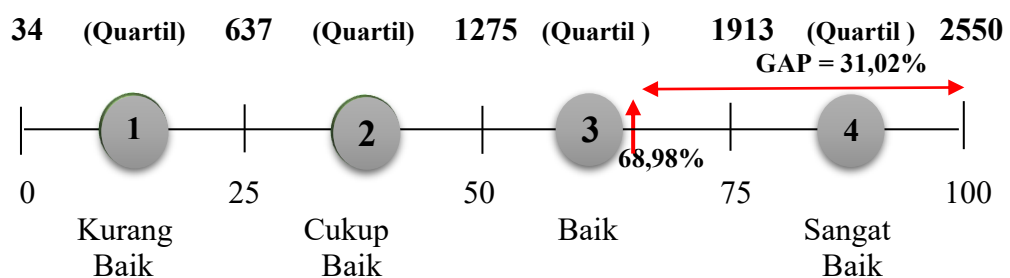
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 15 dan jumlah responden = 34, maka skor tertinggi = $5 \times 15 \times 34 = 2550$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 34 responden variabel Budaya Kerja (X₁) = 1758. Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban 34 responden variabel Budaya Kerja yaitu : $1758 : 2550 \times 100 = 68,94\%$. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Budaya Kerja (X₁)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X ₁	HASIL	KETERANGAN
1	SKOR TERTINGGI	5	
2	JUMLAH PERTANYAAN	15	
3	JUMLAH RESPONDEN	34	
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	2550	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 15 \times 34 = 2550$
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1758	
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	68,98	
7	QUARTIL (EMPAT BBN.YG SAMA)	637,5	
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0 Q1 Q2 Q3 Q4 0 637,5 1275 1913 2550

Sumber Data Pengolahan MS.Excel Tahun 2025

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.7. Total Skor Budaya Kerja (X₁)

Dari Gambar 4.7 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Budaya Kerja (X_1) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1275. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 68,98% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 31,02% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

2. Total Skor Motivasi (X_2)

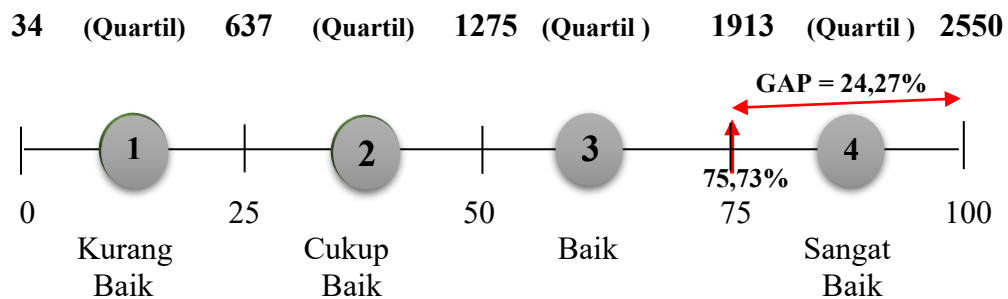
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 15 dan jumlah responden = 34, maka skor tertinggi yaitu $5 \times 15 \times 34 = 2550$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 34 responden variabel Motivasi (X_2)= 1931. Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban 34 responden variabel Motivasi yaitu : $1931 : 2550 \times 100 = 75,73\%$. Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Motivasi (X_2)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X_1	HASIL	KETERANGAN
1	SKOR TERTINGGI	5	
2	JUMLAH PERTANYAAN	15	
3	JUMLAH RESPONDEN	34	
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	2550	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 15 \times 34 = 2550$
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1931	
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	75,73	
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	637,5	
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0 Q1 Q2 Q3 Q4 0 637,5 1275 1913 2550

Sumber Data Pengolahan MS.Excel Tahun 2025

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.8. Total Skor Motivasi(X₂)

Dari Gambar 4.8 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Motivasi (X₂) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1913. Sedangkan hasil analisis presentase total skor jawaban responden yaitu 75,73% termasuk pada kategori “Sangat Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 24,27% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat menunjang serta meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

3. Total Skor Prestasi Kerja (Y)

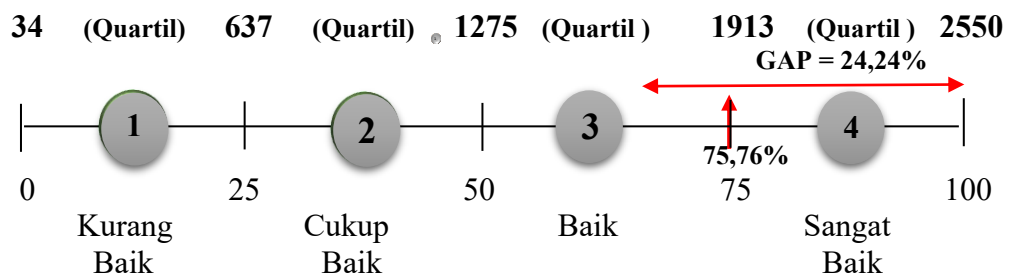
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 15 dan jumlah responden = 34, maka skor tertinggi = $5 \times 15 \times 34 = 2550$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 34 responden variabel Prestasi Kerja (Y)= 1932. Dengan demikian presentase total instrumen jawaban 34 responden variabel Prestasi Kerjayaitu : $1932 : 2550 \times 100 = 75,76\%$. Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Prestasi Kerja (Y)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X1 :	HASIL	KETERANGAN
1	SKOR TERTINGGI	5	
2	JUMLAH PERTANYAAN	15	
3	JUMLAH RESPONDEN	34	
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	2550	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 15 X 34 = 2550
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1932	
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	75,76	
7	QUARTIL (EMPAT BBN.YG SAMA)	637,5	
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0 Q1 Q2 Q3 Q4
		0	637,5 1275 1913 2550

Sumber Data Pengolahan MS.Excel Tahun 2025

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.9. Total Skor Prestasi Kerja (Y)

Dari Gambar 4.9 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Prestasi Kerja (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka = 1913. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 75,76% termasuk pada kategori “Sangat Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 24,24% yang perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

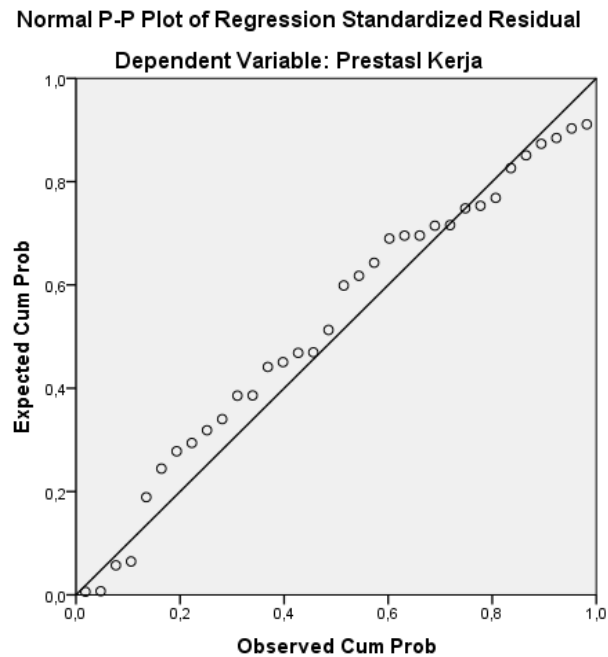
Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik yaitu 1) Data yang akan dikelola harus menyebar normal serta harus linear, 2) Harus memenuhi uji Multikolinearitas dimana korelasi variabel independen yang sangat rendah, 3) Penyebaran data harus homoskedastisitas. Untuk jelasnya hasil analisisnya sebagai berikut :

1 Uji Normalitas dan Linearitas

Syarat untuk melaksanakan penelitian kuantitatif sebelum menganalisis variabel independen dalam hal ini data harus berdistribusi secara normal. Pengujian Normalitas menggunakan P-P Plot Prestasi Kerja (Y) dan variabel dependen dalam hal ini Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) harus memenuhi kriteria dimana data harus menyebar dan mengikuti garis diagonal.

Apabila hasil analisis data distribusi normal maka data tersebut layak untuk dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Dari Gambar 5.4 dibawah terlihat bahwa data ini layak untuk dianalisis karena penyebaran data berdistribusi normal dimana datanya menyebar dan mengikuti garis diagonal. Ini menunjukkan variabel Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) serta variabel Prestasi Kerja (Y) penyebarannya adalah normal berdasarkan jawaban responden melalui instrument penelitian yang dilaksanakan berupa kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai dan layak untuk dianalisis dalam

memecakan masalah dalam penelitian ini. Seperti terlihat dalam Gambar 4.10 Grafik Normal P-P Plot Di Bawah Ini.



**Gambar 4.10 Grafik Korelasi dan Regresi Berganda
Variabel Budaya Kerja X_1 dan Motivasi X_2 Terhadap
Prestasi Kerja Y**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24 2025

2 Uji Multikolinearitas

Sebelum melakukan analisa korelasi dan regresi, perlu diketahui hubungan antara variabel bebas Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain maka perlu dilakukan pengujian independensi antar variabel bebas. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X₁ Dengan X₂

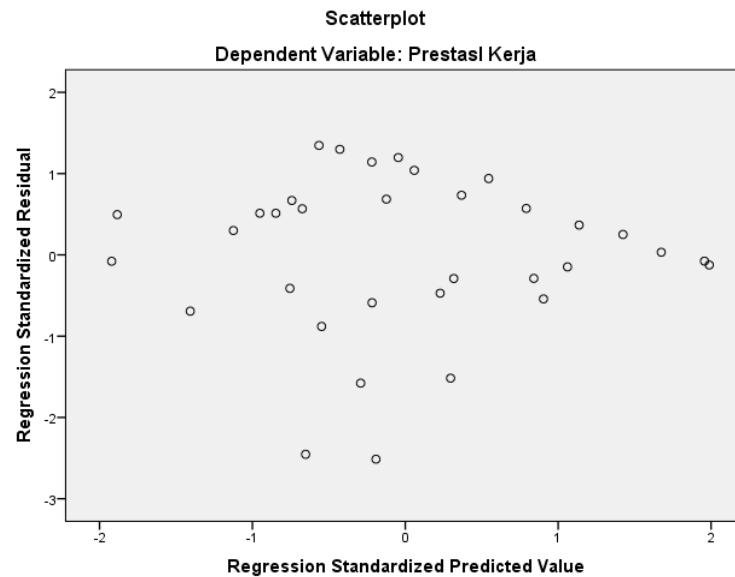
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.910	6.502		.294	.771		
	Budaya Kerja	.348	.128	.345	2.713	.011	.586	1.706
	Motivasi	.651	.144	.575	4.514	.000	.586	1.706

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja memiliki Nilai Tolerance $0,586 > 0,100$ sedangkan variabel Motivasi memiliki Nilai Tolerance $0,586 > 0,100$. Kedua variabel independen yang digunakan memiliki Nilai Tolerance lebih besar dari ($>0,100$) maka berkesimpulan bahwa Asumsi Multikolienaritas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas.



Gambar 4.11
Normal Scatterplot

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24 2025

Dalam Uji Heteroskedastisitas Scatterplot jika tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari Gambar 5.5 diatas terlihat data variabel Budaya Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Prestasi Kerja (Y) menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 berarti tidak terdapat heteroskedistitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

4.2.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda

Prestasi Kerja dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal perusahaan. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada Bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 34 Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan Aplikasi SPSS Versi 24.

Hasil analisis antar variabel Budaya Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Budaya Kerja X_1 dan Prestasi Kerja Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara Budaya Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS Versi 24 seperti terlihat pada Tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Budaya Kerja(X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Correlations			
		Prestasi Kerja	Budaya Kerja
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1.000	.715
	Budaya Kerja	.715	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	.000
	Budaya Kerja	.000	.
N	Prestasi Kerja	34	34
	Prestasi Kerja	34	34

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.512	.496	8.060	1.795
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.584	6.578		2.977	.000		
	Budaya Kerja	.720	.124	.715	5.790	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2178.107	1	2178.107	33.528	.000 ^b
	Residual	2078.834	32	64.964		
	Total	4256.941	33			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Tahun 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara 83variable Budaya Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) dalam penelitian ini didapat nilai koefisien korelasi $r = 0,715$ menunjukkan bahwa Budaya Kerja Memiliki Hubungan Cukup Kuat Dan Signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Nilai koefisien determinasi R Square yaitu $r^2 = 0,512$ menunjukkan bahwa variasi Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO 51,2% dipengaruhi oleh Budaya Kerja, sedang sisanya 48,8% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah $Y = 19,58 + 0,72 X_1$ menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan Prestasi Kerja ditentukan oleh Budaya Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dengan konstanta sebesar 19,58 dan koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,72 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Budaya Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan

sebesar 20,30 satuan Motivasi pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Sebaliknya jika Budaya Kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 18,86 satuan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 19,58 berarti tanpa adanya variabel Budaya Kerja besar skor Prestasi Kerja adalah 19,58. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Budaya Kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan variable Prestasi Kerja, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.15, sebagai berikut :

Tabel 4.15
Peningkatan Secara Parsial Budaya Kerja (X₁)
Terhadap Prestasi Kerja(Y)

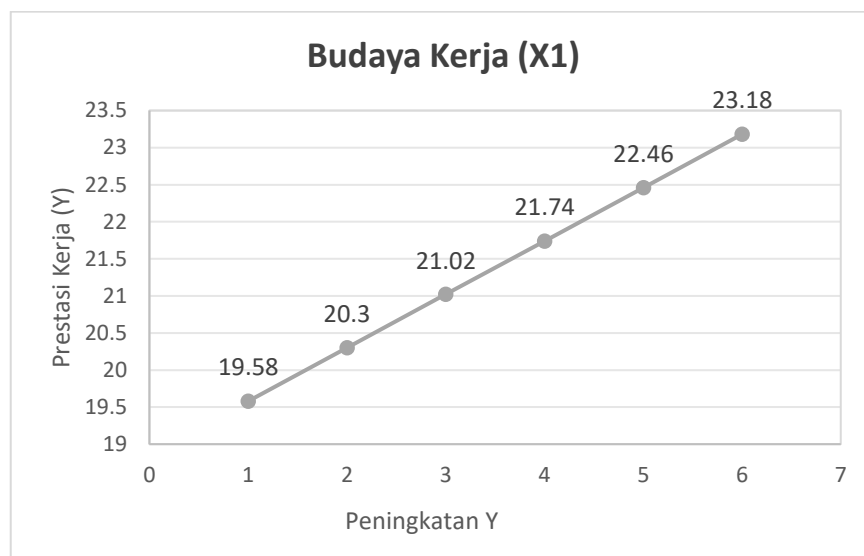
No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	19,58	19,58
2	X = 1	20,30	18,86
3	X = 2	21,02	18,14
4	X = 3	21,74	17,42
5	X = 4	22,46	16,70
6	X = 5	23,18	15,98

Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Dari Tabel 4.15 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Budaya Kerja secara parsial akan selalu mampu meningkatkan Prestasi Kerja. Untuk itu Kantor Pusat PT. Bank SulutGO harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk meningkatkan Budaya Kerja agar mampu meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dalam menjalankan tugas administrasi yang diberikan pada setiap unit kerja yang ada.

Dari Gambar 4.12 Grafik *line chart* dibawah dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap peningkatan Prestasi Kerja.

Dengan demikian hipotesis pertama : "Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Kerja secara parsial terhadap peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dapat diterima. Untuk jelasnya peningkatan Prestasi Kerja akibat baiknya Budaya Kerja dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada Gambar 4.12 berikut ini :



Gambar 4.12
Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X₁) Terhadap
Peningkatan Variabel Prestasi Kerja(Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data M.S Excell Tahun 2025

2. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Motivasi X₂ dan Prestasi Kerja Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta Koefisien Determinasi antara Motivasi (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS 24 seperti terlihat pada Tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana
Motivasi (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Correlations			
		Prestasi Kerja	Motivasi
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1.000	.797
	Motivasi	.797	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	.000
	Motivasi	.000	.
N	Prestasi Kerja	34	34
	Motivasi	34	34

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2704.938	1	2704.938	55.772	.000 ^b
	Residual	1552.003	32	48.500		
	Total	4256.941	33			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.618	6.960		.807	.426		
	Motivasi	.902	.121	.797	7.468	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja								

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.635	.624	6.964	2.098
a. Predictors: (Constant), Motivasi					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 24 Tahun 2025

Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja dalam penelitian ini dengan Nilai koefisien korelasi $r = 0,797$ menunjukkan bahwa Motivasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap Prestasi Kerjapada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Nilai koefisien determinasi *R Square* yaitu $r^2 = 0,635$ menunjukkan bahwa variasi Prestasi Kerjapada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO 63,5% dipengaruhi oleh Motivasi kerja, sedang sisanya 36,5% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja adalah $Y = 5,89 + 0,89 X_2$ menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan regresi ini menunjukkan peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO ditentukan oleh Motivasi. Persamaan ini mempunyai nilai konstanta yaitu 5,89 dengan Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,89 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Motivasi Pegawai ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 6,78 satuan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Sebaliknya jika Motivasi dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 5,00 satuan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 5,89 berarti tanpa adanya variabel Motivasi Pegawai, maka skor Prestasi Kerja adalah 5,89. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Motivasi maka akan berdampak terhadap peningkatan variable Prestasi Kerja, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.17, sebagai berikut :

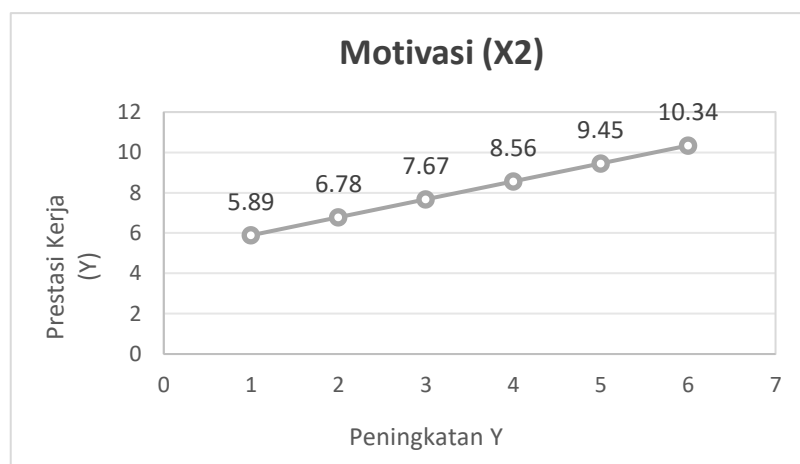
Tabel 4.17
Peningkatan Secara Parsial Motivasi (X₂)
Terhadap Variabel Prestasi Kerja(Y)

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	5,89	5,89
2	X = 1	6,78	5,00
3	X = 2	7,67	4,11
4	X = 3	8,56	3,22
5	X = 4	9,45	2,33
6	X = 5	10,34	1,44

Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Dari Tabel 4,17 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Motivasi secara parsial akan selalu mampu meningkatkan Prestasi Kerja. Untuk itu Kantor Pusat PT. Bank SulutGO harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk memberdayakan Pegawai agar mampu meningkatkan Prestasi Kerja yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dalam menjalankan berbagai tugas administrasi yang diberikan pada setuiap unit kerja yang ada. Peningkatan Prestasi Kerja akibat baiknya Motivasi dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada Gambar 4.13 berikut ini

:



Gambar 4.13
Pengaruh Variabel Motivasi (X₂) Terhadap
Peningkatan Variabel Prestasi Kerja(Y)

Sumber : Pengolahan Data MS Excell Tahun 2025

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Dengan demikian hipotesis kedua : "Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi secara parsial terhadap peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO" dapat diterima.

3. Hasil Analisis Korelasi Dan Regresi Berganda Variabel Budaya Kerja X_1 dan Motivasi X_2 Terhadap Prestasi Kerja Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara simultan untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara, Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS versi 24 seperti terlihat pada Tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18
Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

		Correlations		
		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
	Budaya Kerja	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.
N	Prestasi Kerja	34	34	34
	Budaya Kerja	34	34	34
	Motivasi	34	34	34

Model Summary ^b					
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

Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi variabel Budaya Kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap variabel Prestasi Kerja dalam penelitian ini dari nilai koefisien korelasi $r = 0,840$ menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu $r^2 = 0,705$ menunjukkan bahwa variasi Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO 70,5% dipengaruhi oleh Budaya Kerja dan Motivasi secara bersama-sama, sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2), dan Prestasi Kerja(Y) adalah $Y = 2,06 + 0,36 X_1 + 0,64 X_2$ menunjukkan bahwa peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO di tentukan oleh Budaya Kerja dan Motivasi secara simultan. Koefisien regresi variabel Budaya Kerja sebesar 0,36 dan Motivasi sebesar 0,64 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila Budaya Kerja dan Motivasi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 2,29 satuan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Sebaliknya jika Budaya Kerja dan Motivasi dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 1,83 satuan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . *Constant* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 2,06 berarti tanpa adanya Budaya Kerja dan Motivasi, besar skor Prestasi Kerja adalah 2,06. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Budaya Kerja dan Motivasi maka akan berdampak terhadap peningkatan variable Prestasi Kerja, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.19, sebagai berikut :

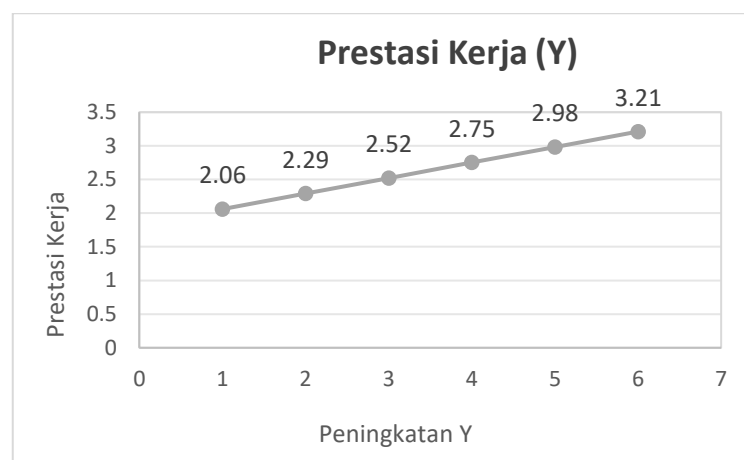
Tabel 4.19
Peningkatan Secara Simultan Budaya Kerja (X_1) dan
Motivasi (X_2) Terhadap Prestasi Kerja(Y)

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	2,06	2,06
2	X = 1	2,29	1,83
3	X = 2	2,52	1,60
4	X = 3	2,75	1,37
5	X = 4	2,98	1,14
6	X = 5	3,21	0,91

Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Dari Tabel 4.19 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Budaya Kerja dan variable Motivasi secara simultan akan selalu mampu meningkatkan variable

Prestasi Kerja. Untuk itu Kantor Pusat PT. Bank SulutGO harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk meningkatkan Budaya Kerja dan Motivasi agar mampu meningkatkan Prestasi Kerja dalam menjalankan tugas dan kerja yang diberikan pada setiap bagian kerja yang ada. Peningkatan Prestasi Kerja akibat baiknya Budaya Kerja dan Motivasi dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada Gambar 4.14 berikut ini :



Gambar 4.14
**Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2)
 Terhadap Peningkatan Variabel Prestasi Kerja(Y)**

Sumber : Pengolahan Data MS Excell Tahun 2025

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dan Motivasi terhadap peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Dengan demikian hipotesis ketiga : "Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO" dapat diterima.

4.2.7 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun simultan. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara

variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara parsial dan uji F dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan variabel terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama. Uji F dan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan data t_{hitung} (t Stat) dan F hitung (F_{hit}) melalui Uji t secara parsial dan uji F secara Simultan berikut ini :

1. Uji Hipotesis Pertama Secara Parsial (Uji t) Budaya Kerja X_1 Terhadap Prestasi Kerja Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat hubungan variable Budaya Kerja X_1 terhadap Prestasi Kerja Y Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis pertama dapat dilihat dari output SPSS Versi 24 sebagai berikut :

Tabel 4.20
Summary Output Coefficients Variabel Budaya Kerja (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.584	6.578		2,977	.000		
	Budaya Kerja	.720	.124	.715	5.790	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja(Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Budaya Kerja (X_1) sebesar 5,79 sedangkan t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 34-1-1 = 32$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah

variabel independen adalah sebesar 2,032 dengan demikian $t_{hitung} = 5,79 > t_{tabel} = 2,032$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Budaya Kerja (X_1) dengan Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 19,584 + 0,720 X_1$. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan **Hipotesis 1** pada uji t yaitu :

- $H_0: \beta_1 \leq 0$ (Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO)
 $H_a: \beta_1 > 0$ (Budaya Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Budaya Kerja dengan t_{hitung} 5,79 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 yang berarti variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

2. Uji Hipotesis Kedua Secara Parsial (Uji t) Motivasi X_2 terhadap Prestasi Kerja Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh Motivasi X_2 terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana.

Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari output SPSS Versi 24 sebagai berikut :

Tabel 4.21
Summary Output Coefficients Variabel Motivasi (X₂)
Terhadap Prestasi Kerja Y)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,618	6.960		.807	.000		
	Motivasi	.902	.121	.797	7.468	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Motivasi (X₂) terhadap Prestasi Kerja(Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi (X₂) sebesar 7,46 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = N-k-1 = 34-1-1 = 32 dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2,032 dengan demikian t hitung = 7,46 > t tabel = 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 5,618 + 0,902X_2$. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H₀) ditolak dan H_a diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan **hipotesis 2** uji t yaitu :

- H₀: $\beta_1 \leq 0$ (Motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO)
- H_a: $\beta_1 > 0$ (Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Motivasi dengan t_{hitung} 7.468 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 yang berarti variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

3. Uji Hipotesis Ketiga secara Simultan (F-Test) Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi(X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable *independent* mampu menjelaskan variabel *dependent* dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable *independent* Budaya Kerja dan Motivasi terhadap variabel *dependent* Prestasi Kerja Pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO secara simultan digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari output SPSS Versi 24 sebagai berikut :

Tabel 4.22
Summary Output Anova Variabel
Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap
Prestasi Kerja (Y)

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

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 24 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara simultan variabel Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

sebesar 37,106. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 34-2-1 = 31$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel maka di dapat angka F_{tabel} sebesar 3,305.

Dengan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} untuk menentukan **hipotesis 3** pada uji t dan uji F yaitu :

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (Budaya Kerja dan Motivasi secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO)

$H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (Budaya Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO)

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama X_1, X_2 , berpengaruh terhadap Y. Uji F_{hitung} atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan β_1 dan β_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Variabel Budaya Kerja dan Motivasi secara bersama-sama dengan $F_{hitung} = 37,106 > F_{tabel} = 3,305$ dengan tingkat signifikansi 0,05. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $\alpha < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi Prestasi Kerja atau dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

4.3 Pembahasan

4.3.1 Gambaran Budaya Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Budaya kerja pegawai merupakan sekumpulan nilai, norma, sikap, dan perilaku yang berkembang serta diterapkan oleh para pegawai dalam lingkungan kerja. Budaya ini sangat memengaruhi cara pegawai berinteraksi, menyelesaikan tugas, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki budaya kerja disiplin cenderung tepat waktu, mematuhi aturan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Selain itu, budaya kerja yang baik mendorong kerjasama tim, di mana pegawai saling membantu dan berbagi informasi demi mencapai tujuan bersama. Komitmen dan tanggung jawab juga menjadi aspek penting, di mana pegawai menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya dan berkomitmen memberikan hasil terbaik. Budaya kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas mendorong pegawai untuk berpikir kreatif serta mencari solusi baru dalam menghadapi tantangan. Komunikasi yang efektif dan terbuka antara pegawai dan manajemen sangat penting untuk kelancaran kerja dan penyelesaian masalah. Selain itu, etika kerja seperti integritas, kejujuran, dan profesionalisme menjadi landasan dalam menjalankan tugas. Motivasi dan semangat kerja yang tinggi juga merupakan bagian dari budaya kerja yang positif, sehingga pegawai lebih bersemangat dan produktif. Secara keseluruhan, budaya kerja pegawai yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan (Yuningsih, 2018), Budaya kerja adalah perspektif nilai, pemahaman, cara bekerja, aturan, norma, pola pikir, dan perilaku seorang pegawai atau sekelompok pegawai maupun pimpinannya dalam

Kantor pusat PT. Bank SulutGO merupakan badan usaha milik daerah (BUMD) yang berperan sebagai lembaga keuangan daerah di Provinsi Sulawesi Utara dan Gorontalo. Sebagai BUMD, Bank SulutGO dimiliki dan dikelola oleh pemerintah daerah dengan tujuan utama untuk mendukung pembangunan ekonomi daerah serta memberikan layanan perbankan yang optimal kepada masyarakat setempat. Kantor pusat Bank SulutGO berfungsi sebagai pusat pengelolaan operasional, pengambilan keputusan strategis, dan koordinasi seluruh cabang yang tersebar di wilayah Sulawesi Utara dan Gorontalo. Dengan status sebagai BUMD, Bank SulutGO memiliki tanggung jawab tidak hanya untuk mencari keuntungan, tetapi juga untuk berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendukung program-program pemerintah daerah. Selain itu, kantor pusat ini juga menjadi simbol kepercayaan masyarakat dan pemerintah daerah terhadap peran bank dalam mendorong pertumbuhan ekonomi regional. Faktor yang harus terus dikembangkan Kantor Pusat PT. Bank SulutGO adalah masalah sumber daya manusia sebagai faktor penggerak yang penting dalam sebuah perusahaan, karena untuk mencapai tujuan perusahaan khususnya Prestasi Kerja dalam organisasi perusahaan diperlukan manajemen yang baik dan tepat. Untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai maka Budaya Kerja kerja harus diperhatikan oleh perusahaan. masih terdapat masalah dalam penerapan Budaya Kerja di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO antara lain : 1.) masih ada kebiasaan tertentu yang dilakukan

pegawai saat menyelesaikan pekerjaan, 2.) pegawai masih belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, 3.) masih kurangnya komitmen pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan 4.) pegawai masih kurang bertanggung-jawab dalam menyelesaikan tugasnya, dilihat dari Pegawai yang sering menyepelekan dan menunda waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan. Hal itu berdampak pada Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

Hasil temuan penelitian dimana dari 3 indikator ternyata Budaya Kerja akan Pegawai yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO sudah baik dalam penerapannya tetapi di temukan masih belum maksimalnya penerapan Budaya Kerja kerja pada bagian operational. Dari hasil analisis terhadap ketiga indikator Budaya Kerja sudah dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis ke tiga indikator terdapat ke tiga indikator dikategorikan baik, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebiasaan yaitu 3,68 dikategorikan baik ,
- 2) Peraturan yaitu 3,35 dikategorikan Baik,
- 3) Nilai – Nilai yaitu 3,32 dikategorikan Baik.

Namun secara keseluruhan Budaya Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dikategorikan baik dengan nilai 3,45.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Budaya Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO sebesar 68,98% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik, walau masih terdapat Gap sebesar 31,02%.

Dari kajian serta temuan diatas bahwa Budaya Kerja pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi karena

masih ada sub indikator yang kurang baik agar mampu menunjang berbagai system kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3.2 Gambaran Motivasi Pegawai (X₂) Pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO

Motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan individu untuk melakukan aktivitas, mempertahankan usaha, dan meningkatkan Prestasi Kerja dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di lingkungan kerja. Motivasi dapat berasal dari kebutuhan, keinginan, harapan, atau tujuan yang ingin dicapai, dan berperan penting dalam menentukan tingkat semangat, fokus, dan ketekunan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks organisasi, motivasi pegawai sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, seperti rasa puas dan tantangan pribadi, serta motivasi ekstrinsik yang berasal dari faktor luar, seperti penghargaan, gaji, dan pengakuan.

Menurut Handoko, (2001), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2016).

Kantor Pusat PT. Bank SulutGO selalu berusaha memberikan Motivasi kerja yang memadai untuk kelancaran dan kenyamanan kerja Pegawai dalam

melaksanakan pekerjaan akan tetapi Motivasi tersebut masih kurang maksimal, karena di setiap bagian yang ada masih banyak perlengkapan yang belum lengkap dan sudah ada yang rusak. Perusahaan juga selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan memberikan Motivasi-Motivasi kantor. Namun belum sepenuhnya Motivasi kantor di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO mampu menciptakan kenyamanan karena masih terdapat Motivasi yang belum berfungsi dengan baik, masih terdapat masalah dalam Motivasi di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO yaitu : 1.) pegawai masih belum aktif dalam menyelesaikan pekerjaan, 2.) masih kurangnya termotivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja, 3.) masih kurangnya pegawai datang tepat waktu, sehingga dapat menghambat Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

Hasil temuan penelitian dimana dari lima indikator ternyata Motivasi Pegawai yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO belum sepenuhnya maksimal dalam penerapannya karena di temukan masih terdapat kurang maksimalnya dalam penerapan kerja pada bagian yang ada di perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis ke lima indikator terdapat tiga indikator baik, dua indikator dikategorikan sangat baik, yaitu sebagai berikut : 1) Daya Pendorong yaitu 3,72 dikategorikan Baik , 2) Kemauan yaitu 3,34 dikategorikan Baik, 3) Kerelaan yaitu 3,97 dikategorikan Sangat Baik, 4) Membentuk Keahlian yaitu 3,99 dikategorikan Sangat Baik, 5) Membentuk Keterampilan yaitu 4,44 dikategorikan Baik. Namun secara keseluruhan Motivasi Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dikategorikan baik dengan nilai 3,24.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Motivasi pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO sebesar 75,73% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 24,27% yang perlu ditingkatkan agar, sistem Motivasi yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO lebih dimaksimalkan agar menjadi sangat baik.

Dari kajian serta temuan diatas bahwa Motivasi pegawai sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi agar mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. agar Prestasi Kerja Pegawai meningkat dan terjadi kenyamanan dalam lingkungan kerja maka Motivasi kerja perlu di maksimalkan oleh perusahaan.

4.3.3 Gambaran Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO

Prestasi kerja secara umum merujuk pada hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Prestasi kerja biasanya diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan. Beberapa aspek yang menjadi indikator prestasi kerja antara lain kualitas pekerjaan, yaitu sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan dan sesuai dengan harapan; produktivitas, yaitu banyaknya output yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu; serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline. Selain itu, inisiatif dan kreativitas juga menjadi faktor penting, yang mencerminkan kemampuan mengambil langkah proaktif dan memberikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Kemampuan bekerja sama dalam tim serta disiplin dan tanggung jawab dalam

menjalankan tugas juga turut menentukan prestasi kerja seseorang. Dengan demikian, prestasi kerja merupakan gambaran keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya yang dapat diukur melalui berbagai indikator Prestasi Kerja yang relevan dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins (2006), prestasi kerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Adapun menurut Sutrisno (2011), mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai dan perilaku kerja yang ditunjukkan.

Pelaksanaan peningkatan prestasi kerja terhadap pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO masih terdapat hambatan karena : 1.) hasil kerja yang dihasilkan kurang akurat dan jarang membuat kesalahan, 2.) tingkat kerapian dan ketelitian, 3.) mengerjakan pekerjaan tepat waktu, 4.) semangat dalam bekerja. Karena hal itulah perlu diadakan peningkatan prestasi kerja terhadap pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Hasil temuan penelitian dimana dari 6 indikator ternyata Prestasi Kerja Pegawai yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO sudah baik dalam penerapannya tetapi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis terdapat tiga indikator indikator baik, tiga indikator sangat baik yaitu sebagai berikut : 1) Hasil Kerja yaitu 2,80 dikategorikan Baik, 2) Pengetahuan pekerjaan yaitu 3,26 dikategorikan Baik, 3) Inisiatif yaitu 4,52 dikategorikan Sangat Baik, 4) Kecakapan mental yaitu 4,00 dikategorikan Sangat Baik, 5) Sikap Positif yaitu 3,46

dikategorikan Baik, dan 6) Disiplin Waktu dan Absensi yaitu 4,47 dikategorikan Sangat Baik. Namun secara keseluruhan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dikategorikan baik dengan nilai 3,75.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO sebesar 75,76% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 24,24% yang perlu ditingkatkan agar, Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO lebih dimaksimalkan agar menjadi sangat baik.

Dari kajian serta temuan diatas bahwa Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO sudah baik berdasarkan sub-sub indikator yang ada namun masih perlu dimaksimalkan karena kurang mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3.4 Pengaruh Budaya Kerja (X₁) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh suatu organisasi, yang berfungsi membentuk perilaku dan sikap para anggotanya dalam bekerja. Secara umum, budaya kerja yang positif mampu meningkatkan kedisiplinan, motivasi, kepuasan, serta rasa tanggung jawab Pegawai terhadap pekerjaannya. Budaya kerja yang sehat juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengurangi konflik, dan mendorong loyalitas sehingga Pegawai dapat menunjukkan prestasi kerja yang lebih optimal. Robbins dan Judge (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang memengaruhi perilaku dan Prestasi Kerja Pegawai. Sejalan dengan itu, Schein

(2010), menegaskan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dipelajari kelompok dalam menghadapi adaptasi dan integrasi, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian empiris juga mendukung hal ini, misalnya Sudibjo dan Nasution (2020), menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja guru, sedangkan Mursidah, Khoiruddin, dan Septantri (2023), membuktikan bahwa budaya kerja yang baik dapat meningkatkan Prestasi Kerja staf akademik. Dengan demikian, hubungan budaya kerja terhadap prestasi kerja bersifat signifikan karena budaya yang kuat, adaptif, dan sehat mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, serta komitmen Pegawai yang berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja.

Untuk membahas pengaruh Budaya Kerja dengan peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO ternyata mempunyai korelasi yang kuat terhadap hasil kerja Pegawai. Namun secara keseluruhan Budaya Kerja di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO sudah dikategorikan baik dan dapat dilihat dari rentang skala nilai dari 2,51-3,75 maka nilai mean variabel Budaya Kerja adalah 3,45 dan dikategorikan Baik. Namun Budaya Kerja belum sepenuhnya dilakukan oleh Pegawai walaupun sudah ada tata tertib pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO, namun permasalahan terkait dengan Budaya Kerja masih saja terjadi. Hal tersebut terlihat dari instrument jawaban responden temuan pada sub indikator penelitian Pegawai yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO sudah baik dalam penerapannya tetapi masih ada kesenjangan atau gap walaupun sangat kecil karena di temukan masalah seperti. 1.) masih ada kebiasaan pegawai menunda pekerjaan, 2.) pegawai masih belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, 3.) belum

maksimalnya komitmen pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan 4.) belum maksimalnya pegawai bertanggung-jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Sedangkan dari hasil temuan penelitian dapat dilihat juga masih terdapat Pegawai yang menjalankan Budaya Kerja dengan baik dan benar yang dikategorikan sangat baik dapat dilihat dari rentang nilai mulai dari 3,76 - 5,00 atau sangat sering tidak melanggar aturan yang ada di perusahaan. Dimana hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang sangat baik yang di temukan mengenai penerapan Budaya Kerja yaitu: 1) pegawai menunjukkan kesadaran akan hak dan kewajiban di tempat kerja, 2) pegawai menanggapi peraturan yang ada, 3) pegawai menilai pengaruh nilai – nilai pada Prestasi Kerja,

Akibat kurang maksimalnya penerapan Budaya Kerja tentunya akan membawa dampak terhadap penurunan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Untuk itu Kantor Pusat PT. Bank SulutGO perlu memberdayakan dengan, 1) Meningkatkan disiplin budaya kerja , 2) menerapkan komitmen kerja yang baik, 3) Membangun budaya kerja yang menekankan profesionalisme, integritas, dan kolaborasi agar kebiasaan kurang baik dapat diminimalisir dan digantikan dengan perilaku kerja yang produktif, dan 4) Meningkatkan komunikasi dua arah antara atasan dan pegawai.

Hal ini sejalan juga dengan hasil temuan penelitian pegawai yang ada dimana instrument jawaban keseluruhan Budaya Kerja yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO sudah dikategorikan baik. Jika dilihat hasil analisis presentase total skor Budaya Kerja yaitu 68,98% yang dikategorikan baik walaupun masih terdapat kesenjangan 31,02% yang masih perlu diupayakan agar dalam

menyelesaikan kerja di dunia perbankan selalu mampu menjalankan Budaya Kerja secara maksimal dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Budaya Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Prestasi Kerja Pegawai.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,468 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 7,468 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,715$ dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variabel Budaya Kerja dan Prestasi Kerja. Besarnya pengaruh variabel bebas (Budaya Kerja) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,512 mempunyai arti bahwa sebesar 51,2% variasi Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dipengaruhi oleh variasi Budaya Kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,720 Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Budaya Kerja , maka akan semakin tinggi pula Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Budaya Kerja maka semakin rendah tingkat Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Secara empiris dibuktikan oleh Mursidah, Khoiruddin, dan Septantri, (2023) membuktikan bahwa budaya kerja yang baik dapat meningkatkan Prestasi Kerja staf akademik. Dengan demikian, hubungan budaya kerja terhadap prestasi kerja bersifat signifikan karena budaya yang kuat, adaptif, dan sehat mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, serta komitmen Pegawai yang berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam Budaya Kerja kerja pegawai mampu diterapkan dengan baik dan berdampak nyata terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Ini sejalan dengan pendapat Hofstede (2010), Menyatakan bahwa budaya kerja memengaruhi cara individu berinteraksi, berkomunikasi, dan menyelesaikan masalah. Budaya yang kuat dan konsisten akan menciptakan keselarasan dalam perilaku kerja yang pada akhirnya meningkatkan Prestasi Kerja. Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO mampu

meningkatkan Budaya Kerja dalam bekerja dengan cara kebiasaan, peraturan, dan nilai – nilai. Hal ini akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO sesuai dengan sasaran mutu kerja setiap bagian kerja yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian Robbins (2017), Schein (2010), Kotter & Heskett, (2011), Sudibjo & Nasution (2020), yang menemukan hasil bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja yang berarti semakin baik kondisi Motivasi maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja . Hal ini berarti jika ingin meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO , maka dapat dilakukan dengan meningkatkan Budaya Kerja terhadap Pegawai dalam hal : .1) Meningkatkan disiplin budaya kerja , 2) menerapkan komitmen kerja yang baik, 3) Membangun budaya kerja yang menekankan profesionalisme, integritas, dan kolaborasi agar kebiasaan kurang baik dapat diminimalisir dan digantikan dengan perilaku kerja yang produktif, dan 4) Meningkatkan komunikasi dua arah antara atasan dan pegawai. Ini perlu dilakukan agar berbagai pekerjaan pegawai yang terkait dengan Budaya Kerja berdampak terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Ini sejalan dengan pendapat Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske (2012), Mengemukakan bahwa

budaya kerja merupakan faktor internal penting yang memengaruhi perilaku kerja, dan budaya yang kondusif terbukti meningkatkan produktivitas serta Prestasi Kerja pegawai sedangkan menurut Luthans (2011), Menekankan bahwa "budaya organisasi yang kuat memberikan identitas, makna, dan stabilitas perilaku bagi Pegawai, sehingga berhubungan positif dengan motivasi dan Prestasi Kerja". Budaya Kerja dalam penelitian ini, berhubungan dengan tingginya Prestasi Kerja Pegawai. Dengan kata lain, makin tinggi Budaya Kerja, maka makin tinggi pula Prestasi Kerja yang dihasilkan Pegawai. Setiap perusahaan mengharapkan Pegawai dapat berprestasi Kerja dengan baik. Untuk itu dalam rangka meningkatkan Budaya Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO harus menjalankan 5 cara yaitu: 1) Ciptakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, 2) Memberi contoh dan teladan yang baik bagi Pegawai, 3) Reward dan Punishment, 4) Melakukan evaluasi dan Refresing Rutin, 5) penerapan teknologi dalam Motivasi Pegawai

Jika perusahaan mampu melaksanakan peningkatan Budaya Kerja secara maksimal tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ternyata Budaya Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja. Artinya apabila Budaya Kerja meningkat tentunya akan mampu meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO

4.3.5 Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi prestasi kerja Pegawai. Secara umum, motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih giat, bersemangat, serta berusaha mencapai target yang ditetapkan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja kuat cenderung menunjukkan tingkat disiplin yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, dan keinginan untuk berprestasi, sehingga hasil kerjanya juga lebih optimal. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai suatu tujuan, sehingga motivasi yang baik akan meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam mendorong gairah kerja Pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Luthans (2011), menegaskan bahwa motivasi kerja memberikan energi, arah, dan keberlangsungan perilaku individu yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian Prestasi Kerja. Herzberg (1993), dalam teori dua faktornya juga menjelaskan bahwa faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan serta prestasi kerja Pegawai. Hasil penelitian empiris, seperti yang dilakukan oleh Sudibjo dan Nasution (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja guru, membuktikan bahwa motivasi merupakan variabel kunci dalam peningkatan prestasi kerja. Motivasi di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dapat dilihat dari indikator, 1) Daya Pendorong, 2) Kemauan, 3) Kerelaan, 4) Membentuk Keahlian, 5) Membentuk Keterampilan.

Untuk membahas pengaruh Motivasi dengan peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO ternyata mempunyai korelasi yang kuat terhadap hasil kerja Pegawai. Namun secara keseluruhan pengaruh di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dikategorikan baik dan dapat dilihat dari rentang skala nilai dari 2,51 - 3,75 maka nilai mean variabel Motivasi adalah 3,24 dan dikategorikan Baik. Motivasi belum sepenuhnya dilakukan oleh Pegawai walaupun sudah ada Motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO, namun permasalahan terkait dengan Motivasi masih saja terjadi. Hal tersebut terlihat dari instrument jawaban responden temuan pada sub indikator penelitian Pegawai yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO belum sepenuhnya baik dalam penerapannya karena di temukan masalah seperti: 1) Masih kurangnya keaktifan dalam menyelesaikan pekerjaan, 2) masih kurangnya motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja, 3) masih kurangnya ketepatan waktu datang ke kantor.

Sedangkan dari hasil temuan penelitian dapat dilihat juga masih terdapat Pegawai yang menjalankan Motivasi dengan baik dan benar yang dikategorikan sangat baik dapat dilihat dari rentang nilai mulai dari 3,76-5,00. Dimana hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang sangat baik yang di temukan mengenai system Motivasi yaitu: 1) memberikan masukan dan pendapat serta saran kepada pimpinan atau rekan, 2) kemauan dalam melakukan pekerjaan, 3) kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan, 4) melaksanakan tugas sesuai keahlian.

Akibat kurang maksimalnya Motivasi tentunya akan membawah dampak terhadap penurunan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Untuk itu Kantor Pusat PT. Bank SulutGO perlu memberdayakan dengan, 1) meningkatkan keaktifan dalam menyelesaikan pekerjaan, 2) meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja, 3) meningkatkan waktu datang ke kantor demi meningkatkan rasa nyaman pegawai dan Prestasi Kerja Pegawai.

Hal ini sejalan juga dengan hasil temuan penelitian Pegawai yang ada dimana instrument jawaban keseluruhan Motivasi yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO sudah dikategorikan baik. Jika dilihat hasil analisis prosentase total skor Motivasi yaitu 75,73% yang dikategorikan baik walaupun masih terdapat kesenjangan 24,27% yang masih perlu diupayakan agar dalam menyelesaikan kerja di dunia perbankan selalu mampu menjalankan sistem Motivasi secara maksimal dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Dari hasil analisis korelasi dan regresi sederhana juga membuktikan bahwa Motivasi sangat berpengaruh serta mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Koefisien regresi variabel bebas Motivasi yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Motivasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Prestasi Kerja Pegawai. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,468 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 7,468 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,797$ dikategorikan secara parsial mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variable Motivasi dan variable Prestasi Kerja. Besarnya pengaruh variabel bebas Motivasi terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,635 mempunyai arti bahwa sebesar 63,5% variasi Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dipengaruhi oleh variasi Motivasi Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Sesuai dengan pendapat Kurniawan (2014:185), Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,902 Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Motivasi Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO , maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang terbentuk pada pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Motivasi maka semakin rendah tingkat prestasi kerja yang akan dihasilkan pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai – nilai yang terkandung dalam Motivasi mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja . Hal ini berarti jika ingin meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO , maka dapat dilakukan dengan meningkatkan Motivasi terhadap Pegawai. Untuk itu Kantor Pusat PT. Bank SulutGO perlu memberdayakan dengan, , 1) meningkatkan keaktifan dalam menyelesaikan pekerjaan, 2) meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja, 3) meningkatkan waktu datang ke kantor. Ini perlu dilakukan agar sistem Motivasi berdampak terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Jika Kantor Pusat PT. Bank SulutGO mampu melaksanakan sistem Motivasi dengan baik tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan Pegawai memiliki Prestasi Kerja yang baik.

Jika perusahaan mampu melaksanakan peningkatan Motivasi secara maksimal tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ternyata Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja. Artinya

apabila Pegawai diberdayakan dengan baik tentunya akan mampu meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO

4.3.6 Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Secara umum, budaya kerja dan motivasi merupakan dua faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai. Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin, serta mampu menumbuhkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab, sehingga mendorong Pegawai bekerja lebih optimal. Di sisi lain, motivasi menjadi pendorong utama yang membangkitkan semangat kerja, mengarahkan perilaku, serta menjaga konsistensi Pegawai dalam mencapai target yang ditentukan. Apabila budaya kerja yang sehat didukung dengan motivasi yang tinggi, maka Prestasi Kerja maupun prestasi kerja Pegawai akan meningkat secara signifikan. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku serta prestasi kerja Pegawai. Schein (2010), juga menegaskan bahwa budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian hasil organisasi. Denison (1990), menyatakan bahwa budaya organisasi dengan dimensi keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi yang jelas memiliki hubungan positif dengan produktivitas dan Prestasi Kerja. Di sisi lain, motivasi menurut Robbins dan Judge (2017), adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan, sehingga motivasi yang baik akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Mangkunegara (2017), juga menekankan bahwa

motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan gairah kerja, kedisiplinan, serta loyalitas Pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Sudibjo dan Nasution (2020), yang menemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja guru, serta penelitian Mursidah, Khoiruddin, dan Septantri (2023), yang membuktikan bahwa budaya kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama meningkatkan Prestasi Kerja staf akademik. Prestasi kerja di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dapat dilihat dari indikator, 1) Hasil Kerja, 2) Pengetahuan Pekerjaan, 3) Inisiatif, 4) Kecakapan Mental, 5) Sikap Positif, 6) Disiplin Waktu dan Absensi.

Untuk membahas pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO ternyata mempunyai korelasi yang kuat. Namun secara keseluruhan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dikategorikan baik dilihat pada rentang skala nilai dari 2,51-3,75 dengan nilai 3,75 dan dikategorikan baik. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini Prestasi Kerja belum sepenuhnya dilakukan oleh Pegawai walaupun Budaya Kerja dan Motivasi telah dilakukan pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO, tetapi permasalahan terkait dengan Prestasi Kerja Pegawai masih saja ditemui terhadap hasil kerja yang kurang maksimal baik dari 1) Hasil Kerja, 2) Pengetahuan Pekerjaan, 3) Inisiatif, 4) Kecakapan Mental, 5) Sikap Positif, 6) Disiplin Waktu dan Absensi. Hal tersebut terlihat dari instrument jawaban responden temuan pada sub indikator penelitian pegawai sudah baik tapi masih perlu dimaksimalkan lagi dan dapat dilihat dari masalah, yaitu 1) masih ada hasil

kerja yang dihasilkan kurang akurat, 2) masih terdapat pegawai yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan, 3) masih ada pegawai yang belum tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

Sedangkan dari hasil temuan penelitian dapat dilihat juga masih terdapat Pegawai yang melakukan Prestasi Kerja dengan baik dan benar yang dikategorikan sangat baik dapat dilihat dari rentang nilai mulai dari 3,76-5,00. Dimana hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang sangat baik yang di temukan mengenai Prestasi Kerja yaitu: 1) Proaktif dalam mencari peluang, 2) kemampuan untuk memecahkan solusi, 3) bersedia menerima kritik dan saran, 4). Daya tahan mental terhadap tekanan pekerjaan.

Hasil temuan ini sudah baik dan ada yang sudah sangat baik tapi perlu upaya untuk ditingkatkan Pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada setiap unit kerja yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yaitu Budaya Kerja dan Motivasi yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel tidak bebas yaitu Prestasi Kerja .

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,820 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai $F_{hitung} 37,106 > F_{tabel} = 3,305$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata

(signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan Budaya Kerja dan Motivasi, berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,840$ dikategorikan mempunyai hubungan simultan yang kuat dan positif antara Budaya Kerja dan Motivasi, dengan Prestasi Kerja. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R Square*). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,705 mempunyai arti bahwa sebesar 70,5% variasi Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dipengaruhi oleh variasi Budaya Kerja dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 29,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif untuk Budaya Kerja sebesar 0,348 sedangkan untuk Motivasi sebesar 0,651. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Budaya Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Budaya Kerja dan Motivasi, maka akan semakin tinggi pula Prestasi Kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Budaya Kerja dan Motivasi maka

semakin rendah pula tingkat Prestasi Kerja yang akan dihasilkan Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai – nilai yang terkandung dalam Budaya Kerja dan Motivasi mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO yang diukur berdasarkan indikator: 1) Hasil Kerja, 2) Pengetahuan Pekerjaan, 3) Inisiatif, 4) Kecakapan Mental, 5) Sikap Positif, 6) Disiplin Waktu dan Absensi. Indikator tersebut terbukti mampu menjawab masalah Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

Dampak peningkatan dari Budaya Kerja dan Motivasi Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO tentunya mampu meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai yang dapat dilihat dari hasil temuan penelitian sebagai berikut dimana Prestasi Kerja Pegawai yang ada sudah baik yang dapat dilihat dari 1) Proaktif dalam mencari peluang, 2) kemampuan untuk memecahkan solusi, 3) bersedia menerima kritik dan saran, 4). Daya tahan mental terhadap tekanan pekerjaan. Namun dari hasil penelitian pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO masih perlu meningkatkan anatara lain yaitu : 1) masih ada hasil kerja yang dihasilkan kurang akurat, 2) masih terdapat pegawai yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan, 3) masih ada pegawai yang belum tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan, 4) masih kurangnya semangat pegawai dalam bekerja. Setiap perusahaan menginginkan Prestasi Kerja Pegawai yang baik untuk mewujudkan visi perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil temuan penelitian dimana instrument jawaban keseluruhan Prestasi Kerja Pegawai yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO

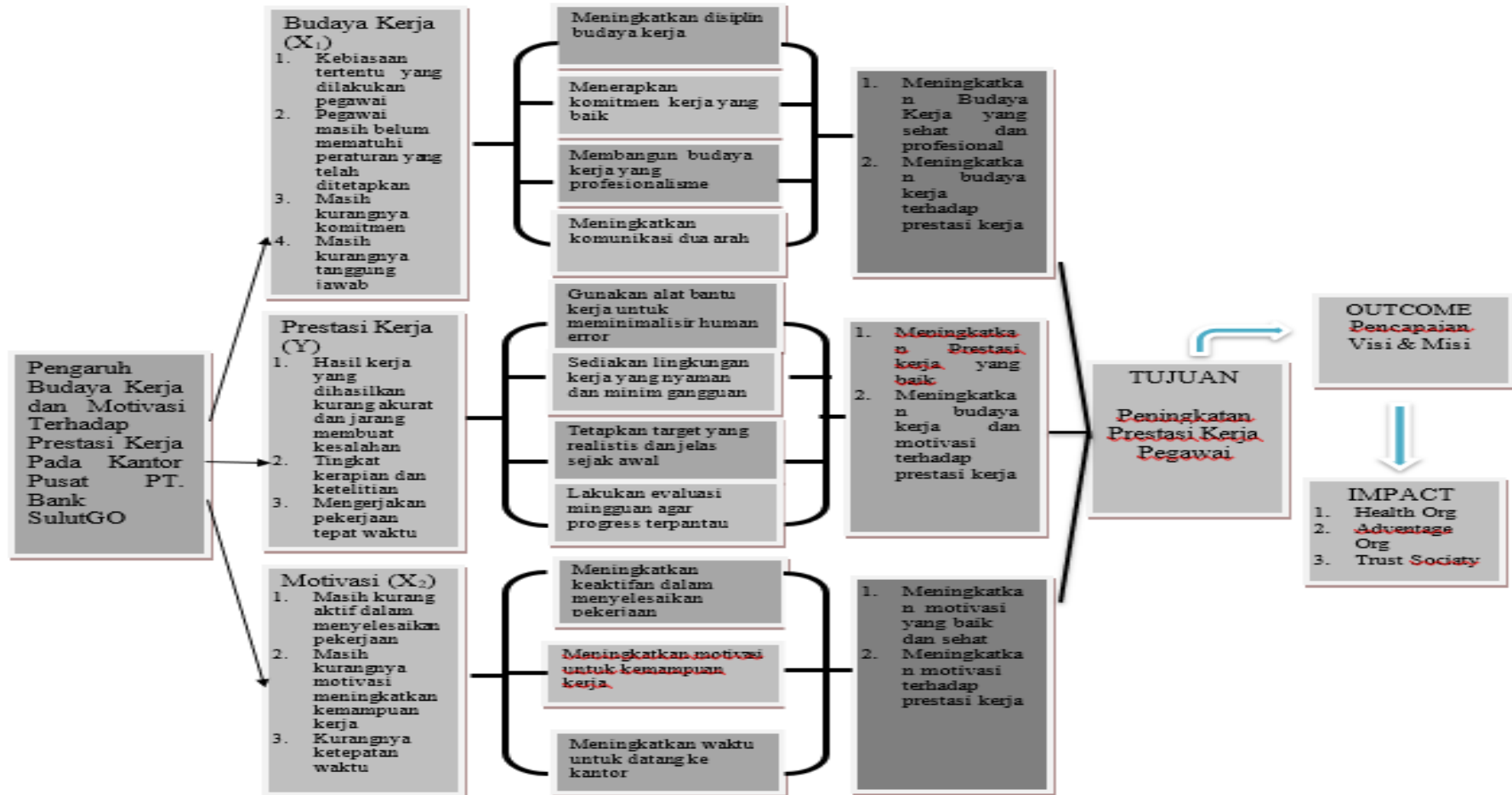
dikategorikan baik. Hal ini sejalan dengan hasil analisis penelitian dimana total skor prosentase Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGO dikategorikan sudah baik yaitu 75,76%, walaupun masih terdapat kesenjangan 24,24%. Hasil ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada setiap bagian kerja yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Disini terlihat bahwa peningkatan dari Budaya Kerja dan Motivasi pegawai tentunya mampu meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Temuan ini sejalan dengan hasil Penelitian mendukung hubungan erat ini menurut Sudibjo dan Nasution (2020), membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal serupa ditunjukkan oleh Mursidah, Khoiruddin, dan Septantri (2023), yang menemukan bahwa budaya kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berkontribusi besar terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang sehat akan memperkuat motivasi kerja Pegawai, dan kombinasi keduanya menjadi faktor dominan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu adanya perhatian khusus terhadap kedua variabel tersebut karena semakin baik Budaya Kerja dan Motivasi akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Pegawai yang menaati peraturan dan melaksanakan Budaya Kerja serta dijalankan dengan baik tentunya akan memiliki kemampuan dalam menangani permasalahan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, tujuan dan visi misi perusahaan, merasa memiliki akan suatu perusahaan dengan memberikan yang terbaik melalui

sikap, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki masing-masing Pegawai yang ada. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas ternyata Budaya Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja. Artinya apabila Pegawai mampu memanfaatkan Budaya Kerja dan sistem Motivasi dengan baik tentunya akan berdampak terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO .

4.4 Implementasi

Dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh Perusahaan terkait dengan Budaya Kerja dan Motivasi Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO. Ide penulis ini untuk memaksimalkan proses Budaya Kerja oleh pimpinan serta upaya untuk lebih mengefektifkan Motivasi yang terjadi pada pegawai Perusahaan, sehingga dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat pada bagan sebagai berikut



Gambar 4.15
Model Implementasi Budaya Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂)
Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai bagan implementasi Budaya Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Prestasi Kerja (Y) maka diuraikan penerapan hasil penelitian ketiga variabel tersebut sebagai berikut :

4.4.1 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Budaya Kerja (X_1)

Penerapan budaya kerja menjadi bagian penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Budaya kerja mencerminkan kebiasaan, sikap, dan perilaku Pegawai dalam melaksanakan tugas, baik dari segi disiplin, komitmen, maupun tanggung jawab. Namun, masih ditemukan permasalahan seperti adanya 1). kebiasaan tertentu yaitu menunda pekerjaan yang kurang mendukung produktivitas, 2). belum optimalnya pegawai terhadap aturan yang ditetapkan, 3). Belum maksimalnya komitmen pegawai, 4). Belum maksimalnya tanggung jawab pegawai.

Sebagai tindak lanjut dari permasalahan tersebut, solusi yang relevan 1) Meningkatkan disiplin budaya kerja, 2) menerapkan komitmen kerja yang baik, 3) Membangun budaya kerja yang menekankan profesionalisme, integritas, dan kolaborasi agar kebiasaan kurang baik dapat diminimalisir dan digantikan dengan perilaku kerja yang produktif, dan 4) Meningkatkan komunikasi dua arah antara atasan dan pegawai. Untuk itu dalam rangka meningkatkan Budaya Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO harus menjalankan 4 cara yaitu: 1) Ciptakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, 2) Memberi contoh dan teladan yang baik bagi Pegawai, 3) Reward dan Punishment, 4) Melakukan evaluasi dan refreasing rutin.

Menurut Schein (2010), budaya kerja merupakan pola asumsi dasar yang dipelajari kelompok ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk merasakan, berpikir, dan bertindak dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2017), yang menyatakan bahwa budaya organisasi mampu memengaruhi perilaku dan Prestasi Kerja pegawai melalui nilai, norma, serta kebiasaan yang ada di dalam perusahaan. Mangkunegara (2017), juga menegaskan bahwa budaya kerja yang diterapkan secara konsisten akan berdampak pada peningkatan disiplin, loyalitas, dan kualitas kerja Pegawai.

Penerapan budaya kerja yang disiplin, berkomitmen, profesional, dan berbasis komunikasi dua arah bertujuan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Budaya kerja yang sehat dan profesional tidak hanya meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja, tetapi juga menciptakan rasa tanggung jawab serta loyalitas terhadap perusahaan.

Outcome dari penerapan budaya kerja adalah tercapainya visi dan misi organisasi melalui peningkatan Prestasi Kerja dan loyalitas pegawai. Sementara itu, impact yang lebih luas adalah terciptanya organisasi yang sehat (*health organization*), memiliki keunggulan kompetitif (*advantage organization*), dan mendapat kepercayaan masyarakat (*trust society*). Dengan demikian, penerapan budaya kerja yang konsisten dan sesuai teori para ahli terbukti berkontribusi nyata dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai

4.4.2 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Motivasi (X₂)

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi prestasi kerja pegawai. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti 1). Kurang aktifnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, 2). Belum maksimal motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja, 3). Belum maksimal ketepatan waktu dalam hadir di kantor. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai membutuhkan dorongan motivasi yang lebih kuat agar mampu bekerja optimal sesuai target dan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, beberapa langkah perlu diterapkan. 1) memberikan masukan dan pendapat serta saran kepada pimpinan atau rekan, 2) kemauan dalam melakukan pekerjaan, 3) kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan, 4) melaksanakan tugas sesuai keahlian. Akibat kurang maksimalnya Motivasi tentunya akan membawahkan dampak terhadap penurunan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO . Untuk itu Kantor Pusat PT. Bank SulutGO perlu memberdayakan dengan, 1) meningkatkan keaktifan dalam menyelesaikan pekerjaan, 2) meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja, 3) meningkatkan waktu datang ke kantor demi meningkatkan rasa nyaman pegawai dan Prestasi Kerja Pegawai.

Menurut Robbins & Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Mangkunegara (2017), menambahkan bahwa motivasi kerja dapat menumbuhkan semangat, disiplin, dan loyalitas sehingga berdampak positif pada prestasi kerja. Sementara itu, Herzberg (1993), melalui *Two Factor Theory* menjelaskan bahwa motivasi

intrinsik (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) maupun motivasi ekstrinsik (seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antarpegawai) sama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian, motivasi yang baik dan sehat akan meningkatkan prestasi kerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan utama dari penerapan motivasi ini adalah peningkatan prestasi kerja pegawai. Outcome yang diharapkan adalah tercapainya visi dan misi organisasi melalui semangat kerja dan komitmen Pegawai. Sedangkan impact yang lebih luas adalah terciptanya organisasi yang sehat (*health organization*), memiliki keunggulan kompetitif (*advantage organization*), dan menumbuhkan kepercayaan masyarakat (*trust society*).

4.4.3 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diperbaiki, 1). Hasil kerja yang kurang akurat, 2). Tingkat ketelitian yang belum konsisten, 3). masih adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu Kantor Pusat PT. Bank SulutGO perlu memberdayakan dengan, 1). Pegawai yang menaati peraturan dan melaksanakan Budaya Kerja, 2). Mengerjakan pekerjaan dengan fokus tentunya akan meningkatkan kemampuan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, 3). Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, tujuan dan visi misi perusahaan, merasa memiliki akan suatu perusahaan dengan memberikan yang terbaik melalui sikap, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki masing-masing Pegawai yang ada

Untuk meningkatkan prestasi kerja, perusahaan dapat melakukan beberapa langkah strategis. Pertama, menggunakan alat bantu kerja (software/aplikasi) untuk meminimalisir *human error* sehingga hasil kerja lebih akurat. Kedua, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan minim gangguan agar pegawai dapat fokus menyelesaikan tugas dengan rapi dan teliti. Ketiga, menetapkan target yang realistis dan jelas sejak awal agar pegawai memiliki pedoman kerja yang terarah. Keempat, melaksanakan evaluasi mingguan agar progres pekerjaan terpantau secara berkala sehingga keterlambatan dapat diantisipasi lebih awal.

Menurut Mangkunegara (2017), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan. Rivai (2015), juga menegaskan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja yang diberikan organisasi. Sementara itu, Gomes (2003), menyebutkan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama. Dengan demikian, penerapan strategi perbaikan ini akan mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai.

Dengan demikian apabila proses Budaya Kerja dijalankan dengan baik dan Motivasi dimaksimalkan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada aspek Budaya Kerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO, didapati penilaian yang belum maksimal, dari hasil analisis menunjukkan total skor sebesar 68,98% yang tergolong baik, namun belum optimal.
2. Pada aspek Motivasi, didapati penilaian yang menunjukkan belum maksimalnya semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dari hasil analisis menunjukkan total skor sebesar 75,73% yang tergolong baik, namun belum optimal.
3. 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.
4. Budaya Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. Ditemukan nilai persamaan regresi $Y = 19,58 + 0,72 X_1$ dengan hubungan korelasi yang kuat senilai 0,71 dan R square 0,512 artinya 51,2% dipengaruhi Budaya Kerja dan 48,8% dipengaruhi faktor lain. Oleh karena itu, perbaiki Budaya Kerja

diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.

5. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. Ditemukan nilai persamaan regresi $Y = 5,89 + 0,89 X_1$ dengan hubungan korelasi yang kuat senilai 0,79 dan R square 0,635 artinya 63,5% dipengaruhi Motivasi dan 36,5% dipengaruhi faktor lain. Oleh karena itu, perbaikan Motivasi diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGO.
6. Budaya Kerja dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. Ditemukan nilai persamaan regresi $Y = 2,06 + 0,36 X_1 + 0,64 X_2$ 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.
7. Kantor Pusat PT. Bank SulutGO perlu mengimplementasikan dan menerapkan Budaya Kerja dan Motivasi yang baik agar Prestasi Kerja pegawai meningkat melalui dengan meningkatkan prestasi kerja di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO, penerapan budaya kerja yang disiplin dan motivasi yang tinggi sangat diperlukan. Budaya kerja yang menekankan kepatuhan terhadap peraturan, ketelitian, dan penyelesaian

tugas tepat waktu harus ditegakkan secara konsisten melalui sosialisasi dan pelatihan berkala. Selain itu, penggunaan alat bantu kerja seperti software manajemen tugas dapat meminimalisir kesalahan manusia sehingga hasil kerja menjadi lebih akurat. Lingkungan kerja yang nyaman dan minim gangguan juga penting untuk mendukung fokus dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penetapan target kerja yang realistis dan jelas sejak awal memberikan pedoman yang terarah bagi pegawai, sementara evaluasi mingguan memungkinkan pemantauan progres dan antisipasi keterlambatan secara dini. Motivasi karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan atas prestasi, membuka komunikasi yang terbuka, serta menyediakan kesempatan pengembangan karir. Dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan akan terdorong untuk memberikan yang terbaik melalui sikap, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian, penerapan budaya kerja yang baik dan motivasi yang maksimal akan mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGO secara signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. 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.

8. Perusahaan perlu mengembangkan sistem motivasi yang efektif untuk membangkitkan semangat kerja, mengarahkan perilaku, dan menjaga konsistensi pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi juga perlu dioptimalkan dengan meningkatkan keaktifan dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya upaya motivasi untuk meningkatkan semangat kerja, serta meningkatkan waktu datang ke kantor.
2. 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.
3. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap masalah keterlambatan penyelesaian pekerjaan dengan memberikan pelatihan dan pengawasan yang lebih intensif. Prestasi Kerja Pegawai juga perlu dioptimalkan dengan menetapkan target yang realistis dan jelas agar pegawai memiliki pedoman kerja yang terarah.
4. Pegawai perlu didorong untuk lebih proaktif dalam mencari peluang, mampu memecahkan masalah, menerima kritik dan saran, serta memiliki daya tahan mental yang kuat terhadap tekanan pekerjaan.

5. 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.
6. Perusahaan perlu membangun rasa memiliki pegawai terhadap organisasi dengan memberikan penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri agar pegawai termotivasi memberikan kontribusi terbaik sesuai visi dan misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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*.
- Ayu, R., & Kustini, N. (2021). Budaya Kerja dan Identitas Kolektif Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Chandra, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. Salemba Empat
- Dabic, M. (2011). The Role of Human Resource Management in Organizational Performance. *International Journal of Human Resource Management*.
- Daulay, M., Pasaribu, U., & Astuti, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sundah, D.I.E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Percikan Hati, Manado.
- Djaitun, M., Margono, & Irawan, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Fauzi, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap career path.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 24*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Jakarta* : Bumi Aksara
- Heryana, A. (2020). *Metodologi Penelitian*. Deepublish.
- Herzberg, F. (1993). *The Motivation to Work* (3rd ed.). New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (2011). *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press.
- Laksono, P. Y. M., & Inggawati, R. (2024). Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Gunawangsa Merr Surabaya.
- Londong, J. (2011). Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara
- Marliani, R. (2016). Teori Motivasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*

- Miftahul Janna. (2021). *Metodologi Penelitian*. Deepublish
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Ikamala.
- Mursidah, I., Khoiruddin, M., & Septantri, A. (2023). The influence of work culture and job satisfaction on academic staff performance. *Journal of Management and Leadership Studies*, 5(2), 112–124.
- Ndraha, T. (2005). *Budaya Kerja: Konsep dan Implementasi*. Rineka Cipta
- Novita, R. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- OJK (Otoritas Jasa Keuangan). (2023). *Laporan Kinerja Sektor Perbankan*.
- P, R., Aryati, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
- Prasetyo, A. (2017). Hubungan antara Prestasi Kerja dan Imbalan Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Purwanto, M. (2014). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*
- Pustaka, A., Budi, S., & Cahyono, E. (2018). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Pustaka, A., et al. (2018). Budaya Kerja dan Motivasi: Kunci Kesuksesan Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*
- Ridwan, R., Fatimah, S., & Mursalim. (2023). Pengaruh budaya kerja, stres kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Safira, & Tanjung. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*

- Safira, N., & Tanjung, R. (2024). Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Perbankan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru.
- Sasmita, & Mujiati. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kebijakan Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2019). Motivasi sebagai Penggerak Penting dalam Proses Kerja. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*.
- Siagian, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaban, S. (2016). Analisis Prestasi Kerja Pegawai dalam Pengambilan Kebijakan. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Simbolo, S., & Simamora, R. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan DR Wahidin Sudirohusodo Medan.
- Siregar, E. (2016). Motivasi Belajar dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Siswa. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Sudibjo, N., & Nasution, I. (2020). The effect of organizational culture and work motivation on teacher performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(3), 3770–3774.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suparyanto, A. (2020). Proses Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Suprejo, & Djawa. (2023). Motivasi Kerja sebagai Faktor Kunci dalam Mendukung Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Susanto, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, A. (2006). Budaya Kerja dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tika, A. (2008). Fungsi Budaya Kerja dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Wiranda, W., & Taringan, V. (2019). Pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Pematangsiantar.
- Yoder, D. (2020). *Performance Appraisal: A Comprehensive Guide*. XYZ Publishing.
- Yudisrtira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan
- Yuningsih. (2018). Budaya kerja adalah perspektif nilai, pemahaman, cara bekerja, aturan, norma, pola pikir, dan perilaku seorang pegawai atau sekelompok pegawai maupun pimpinannya.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian Pertama

KUESIONER PENELITIAN

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

A. RESPONDEN

1. **JenisKelamin** : L P
2. **Pendidikan** : SLTP SLTA D1 D2
 D3 S1 S2
3. **Usia** : <25 Tahun 36-
45 Tahun
 26-35 Tahun 46-56 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/ ibu yang terhormat,

Dalam rangka penelitian, saya mohon bantuan bapak/ibu sebagai responden pada dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Manado. Sebelum mengisi blanko kuesioner diharapkan agar bapak/ibu memperhatikan petunjuk pengisian sebagai berikut.

1. Terdapat 3 kelompok kuesioner yaitu tentang (i) Budaya Organisasi (ii) Motivasi , dan (iii) Prestasi Kerja
2. Bapak/ibu dimohon untuk menjawab semua pertanyaan demi memperlancar penelitian, dan diharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan. Berilah tanda (x) pada jawaban yang anda anggap paling tepat.
3. Hasil dari pengisian kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan mempengaruhi kondite Bapak/Ibu.

Akhirnya saya ucapkan terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya. Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan berguna dalam rangka meningkatkan kualitas manajerial.

A. Kuesioner I Budaya Kerja

Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat.

Dengan Alternatif jawabannya yaitu: **SS=Sangat Setuju; S=Setuju KS= Kurang Setuju; TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju**

1. Pegawai memiliki kesadaran penuh akan hak dan kewajiban di tempat kerja
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju
2. Pegawai memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan terkait pelaksanaan tugas
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju
3. Pegawai bertanggung jawab penuh atas hasil kerja baik individu maupun tim
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju
4. Interaksi antar pegawai dalam menyelesaikan tugas berjalan efektif
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju
5. Ada kebiasaan khusus yang mendukung produktivitas kerja sehari – hari
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju
6. Peraturan perusahaan disosialisasikan secara jelas dan menyeluruh
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju
7. Pegawai merasa aman dan nyaman bekerja sesuai aturan yang berlaku
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju
8. Peraturan yang ada dianggap adil dan relevan dengan kebutuhan kerja
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju

9. Tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan perusahaan tinggi
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
10. Sanksi atas pelanggaran peraturan dilaksanakan secara konsisten kerja
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
11. Nilai – nilai organisasi benar – benar diterima sepenuhnya oleh seluruh pegawai
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
12. Nilai – nilai perusahaan terwujud dalam perilaku kerja sehari – hari
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
13. Nilai organisasi sejalan dengan nilai pribadi masing – masing pegawai
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
14. Manajemen konsisten dalam menegakkan nilai – nilai perusahaan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
15. Nilai – nilai organisasi berdampak positif terhadap pencapaian kinerja
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju

B. Kuesioner II Motivasi

Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat.

Dengan Alternatif jawabannya yaitu:SS=SangatSetuju;S=Setuju; KS= Kurang Setuju;TS=Tidak Setuju;STS=Sangat Tidak Setuju

1. Pegawai memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
2. Pegawai merasa memperoleh kemajuan selama bekerja
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
3. pegawai lebih giat belajar untuk meningkatkan kemampuan kerja
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
4. Pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
5. Pegawai terbiasa memberikan masukan, pendapat, dan saran kepada pimpinan
Atau rekan kerja
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
6. Pegawai memiliki kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
7. Pegawai termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
8. Pegawai datang tepat waktu untuk memulai pekerjaannya
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju

9. Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan lain untuk menyelesaikan pekerjaan
- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
10. Pegawai bersedia untuk membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan
- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
11. Pegawai bekerja secara ulet demi kemajuan perusahaan
- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
12. Pegawai terdorong oleh motivasi kerja dari dalam diri
- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
13. Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki
- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
14. Pegawai memberi kontribusi sesuai dengan kemampuan diri
- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
15. Pegawai memiliki keterampilan diri yang mendukung pekerjaannya
- A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju

C. Kuesioner III Prestasi Kerja Pegawai

Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat. Dengan Alternatif jawabannya yaitu:SS=Sangat Setuju;S=Setuju; KS=Kurang Setuju;TS=Tidak Setuju;STS=Sangat Tidak Setuju

1. Pegawai berhati – hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
2. Pegawai disiplin dalam bekerja
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
3. Pegawai menghasilkan pekerjaan yang akurat dan jarang melakukan kesalahan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
4. Pegawai menunjukkan tingkat kerapian dan ketelitian yang baik
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
5. Pegawai mengerjakan tugas tepat sasaran sesuai dengan target
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
6. Pegawai bersikap professional dalam menjalankan pekerjaan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
7. Pegawai menguasai pekerjaan sesuai lingkup tanggung jawabnya
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
8. Pegawai menciptakan inovasi dalam proses kerja
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju

9. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
10. Pegawai proaktif dalam mencari peluang kerja atau perbaikan proses
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
11. Pegawai menggunakan waktu di luar jam kerja secara produktif
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
12. Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menemukan solusi
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
13. Pegawai mampu memecahkan masalah yang muncul saat bekerja
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
14. Pegawai memiliki daya tahan mental menghadapi tekanan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
15. Pegawai responsive terhadap arahan dan perintah atasan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju

Lampiran 2 Jawaban Responde Variabel Budaya Kerja (X1)

Identitas Responden	SKOR Budaya Kerja (X1)															Total
	Kebiasaan					Peraturan					Nilai - Nilai					
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	
1	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	64
2	4	2	3	1	3	3	3	5	3	1	3	3	2	1	5	42
3	5	2	3	2	1	3	3	3	1	2	2	1	1	2	5	36
4	5	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	5	47
5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	2	4	3	3	2	4	58
6	5	5	5	5	4	5	5	5	1	2	5	1	5	2	5	60
7	5	4	2	4	3	2	2	5	3	3	2	1	2	1	5	44
8	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	65
9	5	3	5	3	1	5	4	5	1	2	5	1	5	2	5	52
10	4	1	2	5	2	5	5	5	2	1	4	2	4	1	4	47
11	5	4	5	5	1	4	2	5	1	3	2	1	2	3	5	48
12	5	5	3	4	1	4	5	5	1	1	4	4	3	1	4	50
13	4	4	3	5	2	5	3	4	2	3	2	2	4	3	5	51
14	5	5	4	3	3	3	5	3	2	1	2	1	2	1	4	44
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
16	2	5	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	5	40
17	4	4	5	5	1	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	53
18	3	2	3	4	1	4	5	5	1	1	5	1	5	1	5	46
19	5	3	1	3	2	2	4	5	1	1	5	1	5	1	4	43
20	4	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	4	37
21	5	1	4	3	1	1	2	4	1	1	3	1	4	1	5	37
22	5	4	4	4	3	4	3	3	3	1	1	3	5	1	5	49
23	5	4	4	4	1	4	4	4	1	3	4	1	4	3	4	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	5	4	4	4	1	4	4	4	1	3	3	1	1	3	5	47
26	5	2	3	3	1	3	5	5	1	1	5	1	5	2	4	46
27	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	71
28	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	55
29	5	2	2	4	2	3	3	5	2	1	2	1	3	2	3	40
30	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	5	2	5	65
31	5	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	66
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	71
33	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2	4	2	3	2	5	47
34	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	39
TOTAL	156	124	129	136	80	131	137	149	75	78	127	74	128	78	157	1759
RATA2	4,59	3,65	3,79	4,00	2,35	3,85	4,03	4,38	2,21	2,29	3,74	2,18	3,76	2,29	4,62	51,74

Lampiran 3. Jawaban Responde Variabel Motivasi (X2)

Identitas Responden	SKOR Motivasi (X2)															Skor Total	
	Daya Pendorong					Kemauan				Kerelaan		Jembentuk Keahlia		Jembentuk Keterampilan			
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15		
1	2	3	5	3	3	3	1	2	3	3	4	5	3	3	2	5	47
2	1	2	4	1	5	5	1	1	5	4	4	4	3	3	5	48	
3	1	1	2	1	5	4	1	1	4	3	2	2	2	3	5	37	
4	4	1	5	1	4	4	3	2	5	4	5	4	5	4	4	55	
5	5	5	5	3	5	5	3	2	5	5	5	5	4	3	5	65	
6	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	69	
7	4	2	4	2	5	5	1	1	5	4	3	1	4	5	5	51	
8	2	4	3	3	5	4	1	2	5	3	4	5	3	4	5	53	
9	5	2	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	62	
10	4	2	4	1	5	5	3	3	4	2	4	4	2	5	5	53	
11	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72	
12	5	4	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	5	4	57	
13	5	4	5	1	4	4	1	1	5	3	5	5	5	5	5	58	
14	4	3	4	1	5	5	1	2	5	3	3	3	3	3	5	50	
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	
16	2	4	4	1	5	4	1	1	5	4	4	5	5	5	5	55	
17	5	2	3	1	4	4	2	2	4	2	2	3	3	4	4	45	
18	4	3	5	2	5	5	1	1	5	3	4	5	5	5	5	58	
19	4	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	4	4	5	5	49	
20	3	3	2	1	3	4	1	1	3	3	2	2	2	3	4	37	
21	5	3	4	1	3	5	1	1	4	3	2	4	2	3	3	44	
22	4	5	5	1	5	5	1	1	5	3	4	4	3	4	5	55	
23	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	70	
24	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73	
25	5	2	5	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	65	
26	5	4	5	1	5	5	1	2	4	2	5	5	4	5	4	57	
27	5	5	5	1	5	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	62	
28	5	5	5	1	5	5	2	2	5	5	5	5	3	5	5	63	
29	4	2	3	2	5	5	1	1	4	4	3	3	2	4	3	46	
30	4	4	5	2	4	5	2	1	4	3	5	3	4	4	4	54	
31	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70	
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	71	
33	2	4	3	1	3	5	1	1	5	5	4	4	3	5	5	51	
34	5	4	4	2	5	5	3	2	5	4	3	3	3	3	3	54	
TOTAL	139	121	144	73	156	159	69	70	156	132	138	141	130	145	157	1930	
RATA2	4.09	3.56	4.24	2.15	4.59	4.68	2.03	2.06	4.59	3.88	4.06	4.15	3.82	4.26	4.62	56.76	

Lampiran 4. Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

Identitas Responde n	SKOR Prestasi Kerja Pegawai (Y)															Skor Total
	Hasil Kerja			Pengetahuan Pekerjaan		Inisiatif			Pencapaian Mentaip		Disiplin Waktu dan Absen					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	4	1	1	1	3	2	5	5	5	4	5	3	4	4	4	51
2	3	2	1	2	5	5	5	4	4	3	4	3	2	4	4	51
3	2	1	1	1	2	2	4	4	5	3	5	1	3	2	2	38
4	2	1	1	1	3	1	4	4	4	2	5	2	5	4	5	44
5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	68
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	70
7	5	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	1	5	3	4	54
8	5	2	2	1	5	5	5	3	5	3	5	1	4	5	5	56
9	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	65
10	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	61
11	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	62
12	5	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	64
13	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	64
14	2	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	54
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	3	1	1	1	3	4	5	5	5	5	3	1	1	5	3	46
17	2	1	1	1	4	3	5	5	5	2	5	1	2	5	5	47
18	5	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	60
19	3	2	2	2	3	3	4	3	5	5	5	1	4	5	5	52
20	3	2	1	2	3	2	3	3	5	3	2	3	2	3	5	42
21	5	1	1	1	1	2	5	5	5	2	5	1	1	1	3	39
22	4	2	2	2	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	62
23	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	63
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	5	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	2	58
26	3	1	1	2	2	2	5	5	5	1	4	1	2	3	2	39
27	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	66
28	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	68
29	4	1	1	1	4	4	5	4	4	4	5	1	2	4	4	48
30	5	1	1	1	4	3	5	5	5	2	5	1	2	5	5	50
31	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
33	5	1	1	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	60
34	2	1	3	2	2	1	5	5	3	2	3	1	2	1	2	35
TOTAL	142	72	72	79	143	137	165	159	135	137	161	74	165	144	147	1932
RATA2	4,18	2,12	2,12	2,32	4,21	4,03	4,85	4,68	3,97	4,03	4,74	2,18	4,85	4,24	4,32	56,82

Lampiran 5. Total Skor Variabel Budaya Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X1 :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	15					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWAB TERTINGGI (5)	2550	T SKOR TERTINGGI = 5 X 15 X 34 = 2550				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1759					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	68,98					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	637,5					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	637,5	1275	1913	2550

NO	ANALISA TOTAL SKOR X1 :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	15					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWAB TERTINGGI (5)	2550	T SKOR TERTINGGI = 5 X 15 X 34 = 2550				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1931					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	75,73					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	637,5					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	637,5	1275	1913	2550

NO	ANALISA TOTAL SKOR X1 :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	15					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWAB TERTINGGI (5)	2550	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 15 X 34 = 2550				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1932					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	75,76					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	637,5					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	637,5	1275	1913	2550

Lampiran 6. Tabel Nilai T

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	Dua Sis	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%
Satu Sis	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.309	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	1.422	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.442
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	1.342	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	3.425	3.633
32	1.309	1.694	2.042	2.449	2.738	3.365	3.622
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	3.356	3.611
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	3.348	3.601

