

# Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Mandiri KC Pasar Rebo

Rofi, M.A.<sup>1</sup>, Junengsih<sup>2</sup>, Taryanto<sup>3</sup>  
Universitas Pertiwi, Jakarta Timur, Indonesia  
[Abdulrofi.idx@gmail.com](mailto:Abdulrofi.idx@gmail.com)

\*Penulis Korespondensi

Diajukan : 23/04/2026

Diterima : 16/05/2026

Dipublikasi : 21/05/2026

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan pada Bank Mandiri KC Pasar Rebo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 64 responden yang merupakan karyawan Bank Mandiri KC Pasar Rebo dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data diolah menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics Versi 31*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai  $t$  hitung  $36,937 > t$  tabel  $1,99897$  dan nilai signifikansi  $< 0,001$ . Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menghasilkan angka sebesar  $0,957$ , yang berarti Budaya Organisasi berkontribusi sebesar  $95,7\%$  terhadap Motivasi Kerja, sedangkan  $4,3\%$  sisanya dipengaruhi faktor lain. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan di Bank Mandiri KC Pasar Rebo. Pihak manajemen disarankan untuk terus memperkuat internalisasi nilai-nilai korporasi guna mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Bank Mandiri

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya merupakan komponen paling krusial bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan operasional bisnisnya. Di era globalisasi saat ini, peran SDM telah mengalami transformasi signifikan; mereka tidak lagi dipandang sekadar sebagai tenaga kerja administratif atau faktor produksi semata, melainkan didefinisikan sebagai aset strategis yang bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa berkualitas demi keberlangsungan perusahaan. Sebagai individu yang bertugas membentuk sistem produksi, SDM memegang kunci utama dalam memenangkan persaingan bisnis melalui penciptaan keunggulan kompetitif.

Peran strategis SDM tercermin dari kontribusi mereka sebagai mitra organisasi (*strategic partner*) yang mampu memberikan ide-ide inovatif untuk pengembangan perusahaan. Melalui kualitas, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki, Menurut Junengsih et al (2022) SDM bukan sekadar tenaga kerja, tetapi juga kontributor strategis yang mampu membawa perusahaan berkembang melalui kualitas, keterampilan, dan kinerja mereka. SDM dapat membantu organisasi menjadi lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan dan perkembangan zaman. Kinerja yang diberikan oleh setiap individu dalam perusahaan menjadi faktor penentu yang mempengaruhi perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Namun demikian, untuk mengoptimalkan potensi tersebut sebagai kontributor strategis, perusahaan perlu melakukan pengukuran kinerja yang efektif, salah satunya melalui pendekatan *Balanced Scorecard*. Pengukuran ini penting dilakukan untuk mengevaluasi hasil kerja, motivasi pengembangan diri, serta menyelaraskan visi dan strategi organisasi dengan eksekusi di lapangan. Tanpa kualitas SDM yang mumpuni, organisasi akan menghadapi kesulitan besar untuk berkembang dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, menempatkan SDM

sebagai mitra strategis bukan lagi sebuah pilihan, melainkan kebutuhan mendesak agar perusahaan dapat terus bertahan dan memberikan kontribusi yang berdampak luas bagi kemajuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor determinan yang secara signifikan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Budaya ini didefinisikan sebagai sistem nilai (values), keyakinan (beliefs), serta norma-norma yang dianut oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan berbagai persoalan organisasional. Dalam ekosistem perusahaan yang memiliki tingkat persaingan kompleks, budaya organisasi berfungsi sebagai identitas dan "kepribadian" perusahaan yang membedakannya dengan organisasi lain.

Penghayatan dan pemahaman yang mendalam terhadap budaya organisasi oleh setiap individu akan membantu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Menurut Junengsih et al (2024) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individual dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi, hal ini dikarenakan budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu memotivasi karyawan untuk mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan perusahaan demi mencapai hasil kerja yang diinginkan. Di Bank Mandiri KC PASAR REBO, yang beroperasi di sektor dengan risiko dan ketelitian tinggi, internalisasi budaya kerja yang positif menjadi sangat mendesak untuk memastikan setiap sumber daya manusia tidak hanya bekerja secara rutin, tetapi juga berkontribusi secara strategis terhadap kemajuan organisasi.

Selain faktor budaya, motivasi kerja merupakan elemen psikologis krusial yang mendorong anggota organisasi untuk bekerja lebih giat dan antusias guna mencapai hasil yang maksimal. Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan atau dorongan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal, yang menggerakkan seseorang untuk mengarahkan seluruh kemampuannya dalam menjalankan tugas organisasi. Dalam praktiknya, motivasi kerja berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan potensi sumber daya manusia dengan pencapaian target perusahaan; semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kontribusi yang diberikan bagi kemajuan organisasi.

Menurut Abraham Maslow dengan teori nya yaitu Teori Hierarki Kebutuhan, teori ini mengemukakan bahwa manusia didorong oleh lima tingkatan kebutuhan dasar yang tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Sedangkan menurut Frederick Herzberg yaitu Teori Dua Faktor, Teori ini membagi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi dua kategori utama, yaitu hygiene factors (faktor ekstrinsik) dan motivators (faktor intrinsik). Faktor higienis mencakup aspek-aspek seperti gaji, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan yang jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan, namun pemenuhannya saja belum cukup untuk memberikan motivasi yang kuat.

Table 1 Data Pra-Survei Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Mandiri Jakarta Timur

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa nilai-nilai budaya organisasi (AKHLAK) sudah diterapkan dengan maksimal dalam pekerjaan sehari-hari.	60%	40%
2	Budaya kerja di lingkungan Mandiri Jakarta Timur mendorong saya untuk memberikan pelayanan di atas rata-rata.	55%	45%
3	Saya merasa motivasi kerja saya meningkat karena lingkungan kerja yang suportif (rekan sejawat).	65%	35%
4	Tekanan kerja yang tinggi terkadang membuat saya merasa kehilangan motivasi untuk memberikan senyuman tulus.	70%	30%

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap karyawan di Bank Mandiri wilayah Jakarta Timur, ditemukan bahwa pemahaman terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang tertuang

dalam core values AKHLAK sudah terinternalisasi dengan baik secara formal. Karyawan menyadari sepenuhnya tanggung jawab profesional mereka dalam menjaga integritas dan kompetensi di garda terdepan. Namun, terdapat celah dalam implementasi nilai harmoni di lingkungan kerja, di mana budaya organisasi saat ini masih sangat dominan pada orientasi hasil dan pencapaian target harian yang tinggi, sehingga aspek dukungan emosional antar tim terkadang menjadi kurang prioritas.

Kondisi tersebut berdampak secara langsung pada fluktuasi motivasi kerja karyawan, khususnya bagi mereka yang berinteraksi langsung dengan nasabah seperti Teller dan Customer Service. Data awal menunjukkan adanya kecenderungan penurunan semangat kerja ketika beban operasional meningkat di jam sibuk. Sebagian besar responden menyatakan bahwa tekanan kerja yang besar sering kali membuat mereka merasa kelelahan secara mental, yang jika dibiarkan dapat menghambat keinginan untuk memberikan layanan prima secara tulus dan konsisten kepada nasabah di wilayah Jakarta Timur.

Selain itu, permasalahan motivasi ini juga dipicu oleh kurangnya apresiasi non-materiil dalam lingkungan kerja. Meskipun sistem penghargaan bersifat finansial sudah terjadwal, karyawan merasa bahwa budaya apresiasi atas kinerja harian masih perlu ditingkatkan untuk menjaga keterikatan emosional mereka dengan perusahaan. Ketidakseimbangan antara tuntutan profesionalisme yang tinggi dengan lingkungan kerja yang kurang suportif secara psikologis mengindikasikan adanya masalah pada efektivitas budaya organisasi dalam memicu motivasi intrinsik karyawan.

Oleh karena itu, fenomena ini menunjukkan adanya urgensi untuk meneliti lebih dalam mengenai sejauh mana budaya organisasi yang diterapkan saat ini mampu menjadi stimulan bagi motivasi kerja karyawan. Jika tidak segera dievaluasi, kesenjangan antara penerapan budaya kerja dan kebutuhan motivasi karyawan dapat menurunkan kualitas layanan di masa mendatang. Hal inilah yang menjadi dasar kuat bagi peneliti untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada Bank Mandiri Jakarta Timur.

## II. STUDI LITERATUR

### Budaya Organisasi

Menurut Junengsih et al, (2024), budaya organisasi yang terinternalisasi dengan baik berfungsi sebagai instrumen krusial yang secara otomatis memotivasi karyawan untuk menyelaraskan tindakan mereka dengan standar operasional perusahaan. Dengan demikian, jika budaya organisasi diterapkan secara efektif, maka hal tersebut akan menjadi stimulan psikologis yang kuat bagi motivasi kerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individual dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi, hal ini dikarenakan budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu memotivasi karyawan untuk mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan perusahaan demi mencapai hasil kerja yang diinginkan (Junengsih et al, 2024)

Penelitian oleh Junengsih et al (2024), dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ", menjelaskan secara mendalam bahwa penerapan budaya organisasi yang kuat bukan sekadar formalitas, melainkan instrumen krusial dalam menciptakan ekosistem kerja yang kondusif bagi seluruh anggota organisasi.

### Motivasi Kerja

Penelitian oleh Ariandi, Junengsih, dan Saputro (2024), dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daiki Aluminium Indonesia", mengungkapkan bahwa motivasi kerja bertindak sebagai kekuatan psikologis fundamental yang menggerakkan antusiasme dan dedikasi anggota organisasi dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Penelitian oleh Hariyanto, Junengsih, dan Linov (2024), dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", secara spesifik mengkaji bagaimana tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat memicu penurunan motivasi kerja yang drastis apabila tidak diimbangi dengan manajemen stres yang baik.

Penelitian oleh Susilo et al (2023), dengan judul "Motivasi Kerja dalam Lingkungan Organisasi

Modern", memberikan definisi komprehensif bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang berperan penting dalam merangsang, mengarahkan, sekaligus menjaga konsistensi perilaku karyawan agar tetap selaras dengan tujuan lingkungan kerja.

**III. METODE**

Rancangan penelitian ini disusun secara komprehensif dan sistematis dengan tujuan utama untuk menganalisis serta membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Mandiri KC PASAR REBO. Dalam upaya menjaga integritas serta validitas temuan, penelitian ini mengadopsi kerangka metodologi yang dikembangkan oleh Saunders et al. (2021). Kerangka ini mengintegrasikan lima dimensi krusial, mulai dari pemilihan filosofi penelitian, penentuan pendekatan yang relevan, hingga penetapan strategi, metode pengumpulan data, dan cakupan waktu penelitian yang spesifik. Implementasi struktur ini dilakukan untuk memastikan setiap tahapan riset memiliki landasan teoretis yang kokoh, sehingga hasil analisisnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan mampu menjawab rumusan masalah secara akurat.

Tabel 2 Desain Penelitian

No	Bagian desain Penelitian	Pendekatan
1.	Filosofi Penelitian	Positivisme
2.	Paradigma penelitian	Deduktif
3.	Strategi penelitian	Survei (Kuesioner)
4.	Metode penelitian	Pilihan Metode kuantitatif
	Waktu	Cross- Sectional
	Teknik dan Prosedur	Pengumpulan data dan analisis data

Sumber: Sauders, M.N.K., Lewis, P & Thornhill, A (2021)

Sebagai fondasi utama dalam pelaksanaan studi, desain penelitian menyediakan kerangka operasional yang memastikan hasil riset dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan etis. Desain ini mencerminkan keterpaduan antara elemen teoretis dan praktis, di mana filsafat serta pendekatan penelitian menyatu dengan strategi lapangan yang dipilih. Di dalamnya, mekanisme pengumpulan dan analisis data disusun secara koheren bersama dengan dimensi waktu penelitian untuk menciptakan sebuah alur kerja yang utuh dan sistematis.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas Budaya Organisasi**

Tabel 3 Uji Validitas Budaya Organisasi

Validitas Kualitas Pelayanan (X)			
NO	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,938	0,2441	Valid
2	0,950	0,2441	Valid
3	0,906	0,2441	Valid
4	0,883	0,2441	Valid
5	0,901	0,2441	Valid
6	0,906	0,2441	Valid
7	0,889	0,2441	Valid
8	0,904	0,2441	Valid
9	0,934	0,2441	Valid
10	0,924	0,2441	Valid

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan ringkasan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa

seluruh item pernyataan yang menyusun variabel Budaya Organisasi memiliki nilai  $r$  hitung yang secara signifikan lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0,2441. Data tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang dihasilkan melalui pengolahan IBM SPSS Statistics Versi 31 berada pada rentang angka 0,883 hingga 0,950. Melalui perbandingan tersebut, di mana nilai  $r$  hitung pada setiap butir instrumen melampaui ambang batas nilai kritis yang ditentukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah terbukti mampu mengukur dimensi variabel Budaya Organisasi secara tepat, akurat, dan reliabel untuk digunakan pada tahap analisis data selanjutnya di Bank Mandiri KC Pasar Rebo.

### Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 4 Uji Validitas Motivasi Kerja

Validitas Kepuasan Pelanggan (Y)			
NO	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,933	0,2441	Valid
2	0,926	0,2441	Valid
3	0,916	0,2441	Valid
4	0,912	0,2441	Valid
5	0,878	0,2441	Valid
6	0,871	0,2441	Valid
7	0,887	0,2441	Valid
8	0,885	0,2441	Valid
9	0,876	0,2441	Valid
10	0,927	0,2441	Valid

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk variabel Motivasi Kerja yang dipaparkan pada Tabel diatas, terlihat bahwa seluruh butir pernyataan menunjukkan kualitas instrumen yang sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai  $r$  hitung yang seluruhnya berada di atas nilai  $r$  tabel sebesar 0,2441. Melalui pemrosesan data menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 31, nilai koefisien korelasi yang dihasilkan untuk variabel ini bergerak dalam rentang 0,871 hingga 0,933.

Karena setiap item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung yang jauh melampaui ambang batas signifikansi yang ditetapkan bagi 64 responden, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pada variabel Motivasi Kerja dideklarasikan valid. Dengan demikian, kuesioner tersebut memiliki tingkat ketepatan yang tinggi dalam merekam data motivasi kerja karyawan di Bank Mandiri KC Pasar Rebo dan dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian statistik pada tahap berikutnya.

### Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Tabel 5 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.978	10

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan pada tabel Reliability Statistics di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,978 untuk 10 butir pernyataan yang diuji. Mengacu pada kriteria pengujian yang telah ditetapkan, suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki keandalan yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hasil perolehan

angka sebesar 0,978 ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi atau masuk dalam kategori reliabilitas yang sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner ini bersifat konsisten dan stabil, sehingga sangat layak digunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya dalam menganalisis variabel di Bank Mandiri KC Pasar Rebo.

**Uji Reliabilitas Motivasi Kerja**

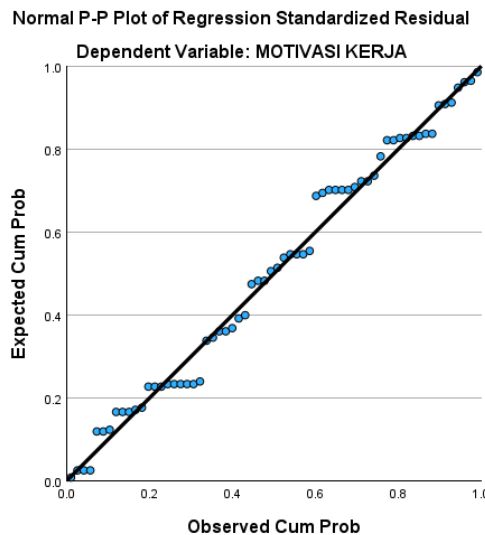
Tabel 6 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	10

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang tertera pada tabel Reliability Statistics di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,974 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 butir. Mengacu pada kriteria pengujian yang berlaku, suatu instrumen penelitian dikategorikan reliabel dan memiliki keandalan yang sangat baik apabila nilai Cronbach's Alpha melampaui ambang batas 0,70. Dengan perolehan nilai sebesar 0,974, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang mengukur variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi atau masuk dalam klasifikasi reliabilitas yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di Bank Mandiri KC Pasar Rebo mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten, sehingga sangat layak digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel dalam analisis penelitian ini.

**Uji Normalitas**



Gambar 1 Uji Normalitas Normal P-P plot  
 Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan gambar grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik data (plot) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis linear tersebut. Pola persebaran data yang konsisten menempel dan sejajar dengan garis diagonal ini mengindikasikan bahwa nilai residual dalam model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas secara visual telah terpenuhi,

sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja di Bank Mandiri KC Pasar Rebo.

**Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov Test**

Tabel 7 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		64	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.29235213	
Most Extreme Differences	Absolute	.094	
	Positive	.091	
	Negative	-.094	
Test Statistic		.094	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.161	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.152
		Upper Bound	.171

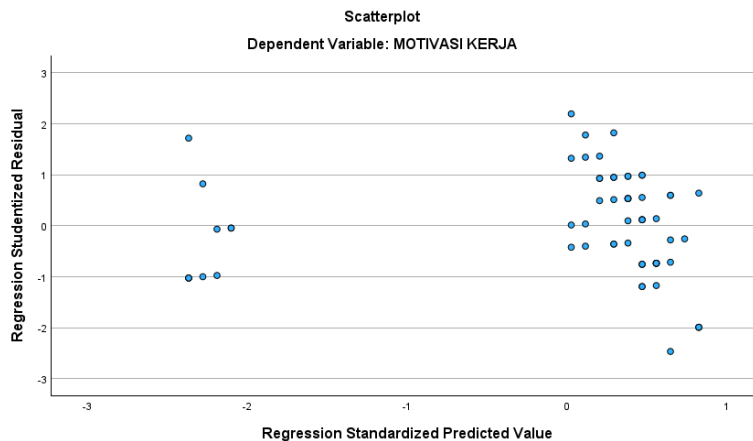
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2026

Selain menggunakan analisis grafik, pengujian normalitas dalam penelitian ini diperkuat secara statistik dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Pengujian ini bertujuan untuk memberikan kepastian apakah nilai Unstandardized Residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal dengan melihat nilai signifikansinya. Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Unstandardized Residual adalah sebesar 0,200. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas, apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Mengingat nilai 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal. Hasil ini konsisten dengan temuan pada grafik Normal P-P Plot sebelumnya, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi sepenuhnya. Dengan demikian, model regresi yang menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan di Bank Mandiri KC Pasar Rebo dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis statistik berikutnya.

**Uji Heterokedastisitas**



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas  
 Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil visualisasi grafik Scatterplot yang menyajikan hubungan antara Regression Standardized Predicted Value dengan Regression Studentized Residual di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak tanpa membentuk suatu pola geometris tertentu yang teratur. Titik-titik tersebut tersebar secara bebas baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi penumpukan data pada satu area spesifik. Kondisi penyebaran yang tidak berpola ini membuktikan secara empiris bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi klasik ini telah terpenuhi sehingga model regresi mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan di Bank Mandiri KC Pasar Rebo dinyatakan valid dan sangat layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

**Uji Heterokedastisitas Metode Glejser**

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.572	.621		2.530	.014
	BUDAYA ORGANISAS	.007	.015	.062	.490	.626

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2026

Untuk memperkuat hasil analisis grafik scatterplot sebelumnya, penelitian ini juga menggunakan Uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual (Abs\_RES) terhadap variabel independen. Model regresi dinyatakan tidak memiliki gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 31 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,626. Mengingat nilai signifikansi tersebut jauh lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan (0,626 > 0,05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi klasik terkait kesamaan varians residual telah terpenuhi secara statistik, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan di Bank Mandiri KC Pasar Rebo.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BUDAYA ORGANISAS	1.000	1.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang disajikan pada tabel Coefficients di atas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk parameter Collinearity Statistics. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000, yang berarti nilai tersebut lebih besar dari ambang batas 0,10. Sejalan dengan hal tersebut, nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan adalah sebesar 1,000, di mana angka ini jauh lebih kecil dari batas maksimal yaitu 10.

Melalui perolehan angka tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Meskipun pengujian ini secara teknis lebih umum

dilakukan pada regresi berganda, hasil pada model regresi linear sederhana ini membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi berdiri secara independen dan layak digunakan untuk memprediksi Motivasi Kerja karyawan di Bank Mandiri KC Pasar Rebo tanpa adanya gangguan korelasi antarvariabel yang bias.

**Uji Regresi Linear Sederhana**

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.907	1.089		.834	.408
	BUDAYA ORGANISAS	.953	.026	.978	36.937	<.001

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 31 yang disajikan pada tabel Coefficients di atas, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

maka  $Y = 0,907 + 0,953X$

Nilai konstanta  $\alpha$  sebesar 0,907 memberikan pengertian bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X) diasumsikan bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat Motivasi Kerja (Y) karyawan di Bank Mandiri KC Pasar Rebo adalah sebesar 0,907 satuan.

Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0,953 menunjukkan adanya pengaruh positif dan searah terhadap variabel dependen. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Budaya Organisasi akan diikuti oleh peningkatan Motivasi Kerja sebesar 0,953 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien yang bernilai positif ini membuktikan bahwa semakin kuat implementasi budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dihasilkan di lingkungan Bank Mandiri KC Pasar Rebo.

**UJI T (Parsial)**

Tabel 11 Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.907	1.089		.834	.408
	BUDAYA ORGANISAS	.953	.026	.978	36.937	<.001

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel Coefficients yang dihasilkan melalui pengolahan IBM SPSS Statistics Versi 31, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 36,937. Melalui perbandingan tersebut, terlihat bahwa nilai t hitung jauh lebih besar daripada t tabel ( $36,937 > 1,99897$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar  $< 0,001$ , yang nilainya jauh di bawah 0,05.

Melalui perolehan hasil tersebut, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan di Bank Mandiri KC Pasar Rebo. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap upaya penguatan dan internalisasi budaya organisasi yang dilakukan secara efektif oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan dorongan motivasi kerja karyawan secara signifikan.



**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 <sup>a</sup>	.957	.956	2.31076

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISAS

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang tersaji dalam tabel Model Summary di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,957. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 95,7% variasi pada variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan secara komprehensif oleh variabel Budaya Organisasi.

Sementara itu, sisa persentase sebesar 4,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak dianalisis lebih lanjut. Tingginya nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi memiliki kontribusi yang sangat dominan dalam menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan di Bank Mandiri KC Pasar Rebo, sehingga model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan prediksi yang sangat baik.

**V. KESIMPULAN**

Penerapan budaya organisasi pada Bank Mandiri KC Pasar Rebo secara umum dinilai sangat baik oleh para karyawan, yang tercermin dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai perusahaan telah berjalan secara efektif, stabil, dan konsisten di lingkungan kerja. Capaian ini mengindikasikan bahwa para karyawan telah memahami serta mengimplementasikan prinsip-prinsip utama organisasi dalam aktivitas operasional perbankan sehari-hari. Meskipun demikian, manajemen perlu terus mempertahankan konsistensi tersebut agar standar budaya kerja tetap berada pada level optimal dalam jangka panjang.

Sejalan dengan hal tersebut, tingkat motivasi kerja karyawan di Bank Mandiri KC Pasar Rebo juga berada pada kategori yang sangat tinggi. Berdasarkan pengamatan data, mayoritas karyawan menunjukkan dorongan kerja yang kuat melalui keselarasan antara tujuan individu dengan target organisasi, semangat dalam menyelesaikan tugas, serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Tingginya motivasi ini membuktikan bahwa lingkungan kerja di kantor cabang tersebut mampu memberikan stimulasi positif yang secara langsung mendukung produktivitas dan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

Secara statistik, variabel Budaya Organisasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 36,937 yang jauh melampaui t tabel sebesar 1,99897 pada tingkat signifikansi < 0,001. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan angka 0,957, yang berarti bahwa Budaya Organisasi memberikan kontribusi sebesar 95,7% dalam menjelaskan variasi motivasi kerja karyawan, sementara sisanya sebesar 4,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang tertanam di Bank Mandiri KC Pasar Rebo, maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan secara nyata.

**VI. REFERENSI**

- Aprilianti, R., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Publik*, 9(2), 357-368.
- Ariandi, R. P., Junengsih, J., & Saputro, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pesat Jaya Utama Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening. *Publik*, 9(2), 144-156.

- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 285-295.
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Emas*, 3(6), 94-107.
- Afianty, S., & Rosdiana, Y. (2023, July). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. In *Bandung Conference Series: Accountancy* (Vol. 3, No. 2, pp. 742-748).
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening. *JIMEBIS: Scientific Journal of Students Islamic Economics and Business*, 2(1), 8-17.
- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 141-154.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417-426.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 117-122.
- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226-231.
- Ihsan, K., Nadeak, B., & Utiahman, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Disdagkoperin Kota Cimahi. *Gorontalo Management Research*, 7(1), 38-46.
- Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 5.
- Kurniawan, R. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Manajemen).
- Krisdianti, H., Mulyanti, K., & Junengsih, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Studie Kasus Pt. Amf. *INDONESIAN RESEARCH JOURNAL ON EDUCATION* Учредители: Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, 4(4), 299-303.
- Laia, H. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 1-11.
- Liany, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 261-266.
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori budaya organisasi: Konsep, Model, dan implikasi untuk manajemen organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21-45.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- NI, K. M. W., & PUTU, Y. W. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147-158.

- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *IQTISHADequity jurnal MANAJEMEN*, 4(2), 107-115.
- Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 709-726.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143-154.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46.
- Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689-1704.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2).
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389-400.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853-863.
- Utami, S., Harlie, M., & Zainul, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(1).
- Wiratama, R. A. A., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbang Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Emas*, 3(8), 190-199.
- Yasir, M., & Maulida, N. (2022). Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi. *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan*, 1(1), 26-30.