

## **PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT CABANG PALU**

**Firza Umar Salim<sup>1</sup>, Muhammad Yasin<sup>1</sup>, Abd Rahman<sup>1</sup>, Busman<sup>1</sup>,  
Abdul Wahab<sup>1</sup>, Eva Warta I Pagisi<sup>1</sup>, Sujarwadi<sup>1</sup>**  
<sup>1</sup>(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi secara serempak terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Muamalat Cabang Palu, pengaruh variabel budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Muamalat Cabang Palu dan pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Muamalat Cabang Palu. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 pegawai. Seluruh populasi dijadikan responden karena jumlahnya yang tidak banyak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: hasil perhitungan diperoleh F sig pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  maka diperoleh Sig F (0.000) < 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas; budaya kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa sig t 0,000 dengan demikian nilai Sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Muamalat Cabang Palu; budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai sig 0.036; dan motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa sig t 0,009 dengan demikian nilai Sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Bank Muamalat Cabang Palu. Hubungan kedua variabel budaya kerja dan motivasi yang diamati dalam penelitian ini terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Bank Muamalat Cabang Palu sebesar 72,3%. Adapun kelebihanannya sebesar 27.7% diakibatkan oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diamati, diantaranya budaya organisasi, kompensasi dll.

**Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi dan Produktivitas.**

### **LATAR BELAKANG**

Organisasi membutuhkan adanya sumberdaya yang potensial baik pemimpin maupun bawahan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam segala sektor penting artinya dan sebagai pelaku pembangunan sumber daya manusia dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi juga harus memiliki dedikasi serta pengabdian dalam

usaha mencapai tujuan organisasi. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan melalui penerapan budaya kerja serta motivasi kerja yang tinggi dan terarah.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku,

cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Supriyadi, et al, 2003; 81).

Selain masalah budaya kerja, motivasi juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi ada karena adanya kebutuhan dalam individu yang harus dipenuhi. Motivasi merupakan intensi dari perilaku (Umar, 2004; 111). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Bank Muamalat Indonesia (BMI) merupakan bank yang berorientasi kepada kebersamaan dan keadilan dalam operasionalnya, BMI menitikberatkan kepada peningkatan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat menengah kebawah. Setelah didirikannya Bank Muamalat pada tahun 1992 perbankan syariah di Indonesia semakin diperkenalkan dan dipahami keberadaannya. Masyarakat pun semakin merasakan manfaat perbankan ini, yang disepakati oleh dukungan dari pemerintah, dunia usaha maupun perbankan konvensional untuk memperluas jaringan perbankan syariah sehingga semakin berkembang.

Pelayanan penting dilakukan pada sektor perbankan khususnya perbankan syariah, pelayanan merupakan jasa yang ditawarkan oleh suatu lembaga dan memenuhi kebutuhan dan keinginan demi tercapainya daya minat nasabah. Seperti

pada Bank Muamalat Kantor Cabang Palu memberikan pelayanan yang baik agar bisa menarik daya minat nasabahnya. Dikarenakan dalam suatu perbankan yang paling penting dilakukan adalah kualitas pelayanannya sehingga dapat menjadi lembaga yang sesuai dengan prinsip yang diterapkan sejak awal berdirinya. Mengingat peran pelayanan yang begitu penting dalam suatu perusahaan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi serta memiliki dedikasi serta pengabdian dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu, terdapat beberapa masalah mengenai budaya kerja dan motivasi, diantaranya:

1. Budaya kejujuran karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu belum mencerminkan sikap tanggung jawab atau sesuatu yang diperbuatnya, sedang budaya ketekunan karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu yang berorientasi pada ketelitian dan kerajinan belum maksimal dilaksanakan, kreativitas dan penguasaan iptek dari individu karyawan belum dipahami, dimiliki dan dilaksanakan.
2. Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Palu, motivasi kerja karyawan masih rendah, tampak masih rendahnya motivasi kerja karyawan terlihat dari rendahnya semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
3. Masih ada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu yang datang terlambat, meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi tanpa izin

atau sepengetahuan pimpinan, tidak masuk kerja dengan berbagai alasan dan pulang sebelum waktunya dan tindakan indisipliner lainnya

Dengan melihat beberapa fenomena diatas, maka peneliti melakukan penelitian dan menuangkannya ke dalam skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu”.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya kerja dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu?

### Landasan Teori

Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu *Colere* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang (Poespowardojo, 2003; 79). Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Supriyadi, et al, 2003; 118).

Yudo (2004; 87) mengemukakan ada empat unsur budaya kerja yang sekaligus menjadi indikator penelitian ini yakni:

1. Budaya Kejujuran; dikenal dengan kata *siddeg* adalah komponen rohani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang teruji. Jujur adalah orang yang benar dalam setiap kata, perbuatan dan keadaan bathinnya. Jujur di tunjukkan dengan perilaku yang diikuti dengan sikap tanggung jawab atau sesuatu yang diperbuatnya.
2. Budaya Ketekunan; adalah teliti, rajin mendalami sesuatu pekerjaan/tugas yang secara konsisten dan berkelanjutan sesuai dengan komitmen yang telah disepakati ketentuan ini juga mengacu pada kemauan dan kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi pada sesuatu yang ingin dicapai yang dicirikan keadaan ketelitian dan kerajinan.
3. Budaya Kreativitas; adalah ide-ide baru secara spontan muncul dari seseorang karena suatu hal yang dianggap penting atau mendesak dalam kehidupan dan pekerjaannya. Kreativitas juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan gagasan atau obyek *artistic* baru dan orisinal yang diterima sebagai sesuatu yang memiliki nilai sosial, ekonomi, spritual, estetika, keilmuan dan teknologi.
4. Budaya Iptek; adalah proses yang digunakan untuk menjelaskan, menguraikan dan memprediksi sesuatu gejala alam. Pengetahuan adalah data atau informasi yang di proses sebagai hasil dari keilmuan (*scientific proses*) yang dilakukan. Teknologi mengacu pada semua perangkat lunak (proses

metode program atau prosedur) dan perangkat keras (proses fisik) yang dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas manusia pada zamannya.

Motivasi sering didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau rangsangan dalam diri pribadi untuk mencapai suatu tujuan, secara sadar (*conscious*) atau setengah sadar (*subconscious*). Dengan motivasi dapat ditumbuhkan “*sence of belonging*” yang akhirnya dapat meningkatkan partisipasi dan komunikasi, serta menumbuhkan empati (kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain). Dengan demikian karyawan lebih siap menerima dan melaksanakan perubahan-perubahan baik dibidang teknik maupun bidang organisasi.

Menurut McClelland (Mangkunegara, 2005; 60) ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, antara lain:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut McClelland (Thoha, 2010; 114) seorang yang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Ada tiga kebutuhan manusia menurut McClelland (Thoha, 2010; 118), yaitu:

1. Kebutuhan akan Prestasi: Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli.
2. Kebutuhan akan Kekuasaan: Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.
3. Kebutuhan akan afiliasi: Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Menurut Luthans (2006; 87) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif.

Pengertian produktivitas menurut Sinungan (2002; 115) yaitu suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu hari ini lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Umar (2003; 73) menjelaskan bahwa produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi, yang pertama yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Menurut Sinungan (2002; 112), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai

tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian dilakukan dengan pendekatan deskriptif dan kausalitas itu penelitian ini menggabungkan pendekatan deskriptif dengan pendekatan kausalitas, yaitu jenis pendekatan yang menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat/dependen (Sugionno, 2009). Penelitian ini dilakukan di Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Palu yang beralamat pada Jalan Prof. Moh. Yamin No. 54 Lulu Utara Kec. Palu Timur.

### Populasi, dan Teknik Penarikan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2001; 57). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu. Jumlah karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu sebanyak 39 karyawan.

#### Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini, penarikan sampel dilakukan dengan teknik *sensus*, yaitu cara pengambilan sampel secara menyeluruh terhadap semua individu sebagai anggota populasi (Sugiyono; 2001; 59). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 39 orang.

#### Uji Asumsi Klasik

Syarat agar dapat menggunakan persamaan regresi berganda adalah

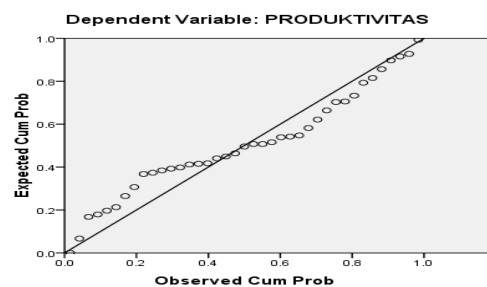
terpenuhinya asumsi klasik untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*least squares*). Persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi antara lain:

#### Uji Normalitas

Uji *normalitas* bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependen* (variabel terikat), variabel *independent* (variabel bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2005; 108) deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Jika data tersebut tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi *normalitas*.
- Jika data tersebut menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi *normalitas*.

**Gambar 1**  
**Hasil Pengujian Normalitas**



Pada gambar 1 tersebut memperlihatkan bahwa sebaran data

mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi ini terdistribusi dengan normal

**Uji Multikolinearitas**

*Multikolinearitas* merupakan kondisi yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model yang diteliti. Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut Ghazali (2005; 105): untuk mengetahuinya adanya *multikolinearitas* dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai toleran yang lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka terjadi *multikolinearitas*. Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan VIF dan *tolerance* seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

No	Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
		VIF	<i>Tolerance</i>
1	Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	2.182	0.458
2	Motivasi (X <sub>2</sub> )	2.182	0.458

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji *heterokedastisitas* bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (*distrubance error*) mempunyai varians konstan. Uji ini juga untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

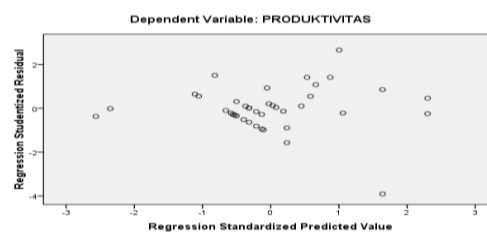
Menurut Imam Ghazali (2005; 105) untuk menguji asumsi ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara

nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan variabel bebas (*SRESID*) dengan residualnya. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik memiliki pola tertentu dan teratur seperti bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit, maka mengindikasikan masalah *heteroskedastisitas*.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak mengindikasikan masalah *heteroskedastisitas*.

Hasil uji heterokedastisitas dari model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut:

**Gambar 2.**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Berdasarkan Gambar 2 di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen (Y).

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan

bantuan komputer SPSS For Wind Release 16.0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 39 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen budaya kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas (Y) pegawai di Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Palu dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut;

**Tabel 2.**  
**Hasil Perhitungan Uji Regresi Linear Berganda**

No	Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error		
1	Constanta	2.993	3.342		
3	Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	0.449	0.105	4.269	0.000
4	Motivasi (X <sub>3</sub> )	0.258	0.094	2.752	0.009
R		:0.850		F Hitung	: 47.006
R Square		:0.723		Sig F	: 0.000

Model regresi yang diperoleh dari tabel 2 di atas adalah

$$Y = 2.993 + 0.449X_1 + 0.258X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel budaya kerja (X1) dan motivasi (X2) memberi pengaruh terhadap variabel produktivitas (Y).

Selanjutnya koefisien regresi faktor Adapun formulasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Dimana;

- Y = Variabel dependen
- a = Konstanta (intercept)
- b1-bn = Koefisien regresi
- X1-Xn = Variabel independen
- e = Standar error

Dalam penelitian ini, digunakan 1 Variabel dependen dan 2 variabel

independen, dimana jika dimasukan dalam persamaan regresi diatas yaitu;

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana;

- Y = Variabel Produktivitas Kerja
- a = Konstanta (intercept)
- b1-b3 = Koefisien regresi
- X1 = Variabel Budaya Kerja
- X2 = Variabel Motivasi
- e = Standar error

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) pegawai di Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Palu. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa budaya kerja (X1) dan motivasi (X2) dapat meningkatkan produktivitas (Y) pegawai di Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Palu, hal ini bermakna bahwa hipotesis yang diuraikan sebelumnya sejalan dengan hasil penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel budaya kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Palu, dengan kata lain apabila budaya kerja yang dimiliki karyawan yang baik/tinggi akan meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Palu, sebaliknya apabila budaya kerja yang dimiliki karyawan rendah/buruk maka produktivitas pegawai di Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Palu akan menurun.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya kerja dapat mempunyai

dampak terhadap produktivitas jangka panjang, budaya kerja memungkinkan menjadi suatu faktor bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi di masa datang, budaya kerja yang menghambat kinerja jangka panjang cukup banyak, mudah berkembang, bahkan penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat dan meskipun sulit di rubah, budaya kerja dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan produktivitas.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap produktivitas pegawai di Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Palu, dengan kata lain apabila motivasi yang dimiliki pegawai baik maka akan meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Palu, sebaliknya apabila motivasi yang dimiliki pegawai rendah/buruk maka produktivitas pegawai di Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Palu akan menurun.

Motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja. Seorang pegawai akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat, manakala ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja tersebut akan tampak jelas dalam bentuk keterlibatan kerja. Mereka yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terlibat dibanding mereka yang memiliki motivasi kerja rendah. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005; 88) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai

tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Palu
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Palu.

### **Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya budaya kerja Sslalu di lestarikan agar kualitas kerja pegawai dapat meningkat.
2. Pimpinan Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Palu dapat memberikan motivasi yang santun agar hasil kerja pegawainya dapat sesuai dengan program kerja yang telah direncanakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Imam Ghozali, 2005, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, F, 2006, *Perilaku Organisasi*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Poespowardojo, Soerjanto, 2003, *Pembangunan Nasional dalam perspektif Budaya*, Gramedia, Jakarta.
- Sinungan, M, 2002. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Supriyadi, Gering, 2003, *Budaya Kerja Adimistrasi Pemerintah*, Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2010, *Perilaku Organisasi Konsep dasar dan aplikasinya*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Umar, Ibnu, 2004, *Variabel-Variabel Individual Peramal Keberhasilan Transmigran*, Universitas Press, Jakarta.
- Umar, H. 2003, *Business an Introduction*, Gamedia Pustaka Jaya.
- Yudo, Widyono, (2004). *Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur*, Tesis, Pasca Sarjana Universitas Air Langga Surabaya.