

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan Motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.¹

Sedangkan motivasi menurut syahyuti adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.²

Motivasi kerja juga diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya, jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.³

Dengan mengacu beberapa pengetahuan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara produktif

¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

² Syahyuti, *Defenisi, Variabel, Indikator Dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*.93

³ Imron Mashudi, Ratna Wijiyanti, and Bahtiar Effendi, "PENGARUH MOTIVASI KERJA KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)," *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* 1, no. 2 (2020): 319–325.

demikian mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pemicu tindakan, tetapi juga sebagai pengarah dan penguat perilaku kerja.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk mengerakan atau menggugah seseorang agar timbul rasa ingin dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga mampu memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Tujuan Motivasi menurut Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan motivasi antara lain:⁴

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kretivitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan

3. Jenis Jenis Motivasi

⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.221

Jenis-jenis motivasi kerja diantaranya yaitu:⁵

a. Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri adalah dorongan yang kuat muncul dari dalam diri karyawan. Semakin tinggi motivasi dalam diri karyawan, maka semakin tinggi pula kemungkinan mereka termotivasi untuk memperoleh tujuannya. Berikut ini termasuk motivasi dalam diri yaitu:

- 1) Kebutuhan
- 2) Prestise
- 3) Cita-cita
- 4) Kepuasan kerja
- 5) Penampilan kerja yang dicapai

b. Motivasi Luar Diri

Hal ini dikenal sebagai motivasi luar karena tujuan utama seseorang menyelesaikan suatu tugas dalam mencapai tujuan yang tidak terpenuhi selama kegiatan kerjanya. Termasuk motivasi luar diri adalah sebagai berikut:

- 1) Macam dan sifat pekerjaan
- 2) Tim bekerja dimana orang bergabung
- 3) Instansi lingkungan individu bekerja
- 4) Kondisi lingkungan bekerja dan upah

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

⁵ P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)* (Pekanbaru: Zanaf Publishing, 2018).28

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edy Sutrisno, adalah sebagai berikut:⁶

a. Faktor intern yang terdiri dari

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup seseorang akan melakukan apa saja apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk bekerja.
- 3) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan adalah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor ekstern yang terdiri dari

- 1) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2013).106

- 2) Kompensasi memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.
- 3) Supervisor yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan adalah setiap orang akan mau bekerja mati matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Syahyuti mengemukakan indikator-indikator motivasi antara lain sebagai berikut:⁷

a. Dorongan mencapai tujuan

Dorongan Mencapai tujuan merupakan seseorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka di dalam dirinya memiliki dorongan yang kuat guna mencapai kinerja yang maksimal, serta nantinya akan memberikan pengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi atau instansi pemerintah

⁷ Syahyuti, *Defenisi, Variabel, Indikator Dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*.

b. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suasana psikologis yang baik bila semangat kerja dapat memberikan kesenangan yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat serta lebih baik dan konsekuen dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi pemerintah.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif adalah kekuatan atau kemampuan pegawai dalam memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh antusias tanpa adanya dorongan dari pihak lain namun atas kehendaknya sendiri.

Sedangkan kreatifitas ialah kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menemukan kaitan-kaitan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat memberikan sesuatu hal yang baru. Dalam hal tersebut sesuatu yang baru itu bukan berarti sebelumnya tidak ada. Akan tetapi sesuatu yang baru tersebut dapat berupa sesuatu yang belum diketahui sebelumnya.

d. Rasa Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab merupakan suatu sikap yang dimiliki individu karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, harus memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukannya sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Netisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan⁸. Sedangkan menurut Siagian “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”⁹. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.¹⁰

Lingkungan kerja juga merupakan komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktifitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.¹¹

Dari beberapa pengertian di atas peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi

⁸ Nitisemito, *Manajemen Personalia*.183

⁹ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).56

¹⁰ Putri Oktaviani, Anzu Elvia Zahara, and Muhammad Ismail, “Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan,” *CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 3, no. 1 (2023): 236–250.

¹¹ Mashudi, Wijiyanti, and Effendi, “PENGARUH MOTIVASI KERJA KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo).”

kenyamanan, kepuasan, dan semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik, lengkap dengan fasilitas pendukung, sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

2. Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu:¹²

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja Non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja
- b. Sirkulasi udara ditempat kerja
- c. Kebisingan ditempat kerja

¹² Putri Oktaviani, Anzu Elvia Zahara, and Muhammad Ismail, "Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan."

- d. Keamanan ditempat kerja¹³

4. Indikator lingkungan kerja

Menurut Nitisemeto Indikator indikator lingkungan kerja sebagai berikut: ¹⁴

- a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

- b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan Dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

- c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini peralatan mendukung yang dimaksudkan bahwa digunakan kelancaran untuk kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

¹³ Dwi Astuti, "PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG."

¹⁴ Nitisemeto, *Manajemen Personalia*. 159

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja diukur melalui pencapaian target, produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kerja tim.¹⁵

Menurut Mangkunegara (2017) Mendefinisikan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya¹⁶. Sedangkan menurut Afandi kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau persatuan orang pada perusahaan secara konsisten dengan perintah dan kewajiban tiap orang untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja harus sejalan dengan hukum yang ditetapkan dan sesuai dengan moralitas dan etika.¹⁷

Kinerja juga merupakan hasil tindakan yang ditampilkan setiap karyawan, guna mencapai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai tugas peran yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan adalah kunci suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuannya.¹⁸

¹⁵ Jiwo Ramiaji et al., "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa."

¹⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.67

¹⁷ Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*.83

¹⁸ Devy Prameswari, "PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri)," *Skripsi INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO* (2020): 1–91.

Dari beberapa pengertian kinerja karyawan diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan perilaku kerja dalam memenuhi target dan berkontribusi terhadap tujuan suatu perusahaan. Pengukuran kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari konsistensi tindakan yang sesuai dengan aturan, etika, dan nilai-nilai organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut Adalah beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan:

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut seperti bakat, minat dan faktor kepribadian
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti etika kerja, motivasi, kehadiran dan rancangan tugas
- c. Dukungan organisasi, seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja manajemen dan rekan kerja.¹⁹

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara Indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut:²⁰

- a. Kualitas kerja

¹⁹ Alesca Ferronyca Rambe, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam*, 2022.

²⁰ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.75

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas kerja

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

D. Penelitian Terdahulu

Tujuan dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hubungan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Sehingga dapat di jadikan bahan referensi sebagai kajian literatur penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

Pertama, Skripsi di tulis oleh **Devy Prameswari** Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam 2020 yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri)” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) menganalisa pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC. Kediri, (2) menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan BRI Syariah KC. Kediri, (3) mengetahui pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC. Kediri. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: 1) ada pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 5,490 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai $sig < 0,05$, nilai $t_{hitung} > 1,677$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. 2) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 2,996 dengan nilai signifikansi 0,004. Nilai $sig < 0,05$, nilai $t_{hitung} > 1,677$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. 3) ada pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} 15,021 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai $sig < 0,05$, nilai $F_{hitung} > 3,11$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak.²¹

Kedua, Journal of Economic, Business and Engineering di tulis oleh **Imron Mashudi, Ratna Wijiyanti, Bahtiar Efendi** Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo 2020 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) sebagai variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y) PT. Bank BRI Tbk. kantor cabang kabupaten Wonosobo sebagai variabel terikat. Kedisiplinan kerja (X2) sebagai

²¹ Prameswari, "PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri)."

variabel bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (Y) karyawan PT. Bank BRI Tbk. kantor cabang kabupaten Wonosobo. lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (Y) karyawan PT. Bank BRI Tbk. kantor cabang kabupaten Wonosobo.²²

Ketiga, Jurnal Pendidikan Manajemen Kantor Di tulis oleh **Ni Komang Siskayanti ,I Gede Sanica** Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional Denpasar Indonesia 2022 Yang berjudul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home”. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar selama work from home. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis korelasi berganda, dan uji t. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar selama work from home.²³

²² Mashudi, Wijiyanti, and Effendi, “PENGARUH MOTIVASI KERJA KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo).”

²³ Ni Komang Siskayanti and I Gede Sanica, “Pengaruh Fleksibilitas Kerja , Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home” 7, no. 1 (2022): 92–108.

Keempat, Skripsi di tulis oleh **Alesca Ferronyca Rambe** Program Studi Perbankan Syariah 2022 yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Indonesia” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di Bank Aceh Syariah cabang Subulussalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah cabang Subulussalam baik secara parsial maupun simultan.²⁴

Kelima, Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Di tulis oleh **Jiwo Ramiaji, Dovina Navanti, Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem Dan Ridwan.** 2024 Yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 57,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya

²⁴ Rambe, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam.*

bahwa motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.²⁵

Adapun Pembedaan Penelitian Ini dengan yang sebelumnya, lebih jelas dapat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Devy Prameswari (2020)	“Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri)”	Sama sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Devy Prameswari (2020). Membahas tentang “Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri)” Sedangkan penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah

²⁵ Jiwo Ramiaji et al., “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa.”

				Indonesia Di Surabaya”
2	Imron Mashudi, Ratna Wijiyanti, Bahtiar Efendi (2020) .	“Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Ligkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)”	Sama sama meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Imron Mashudi, Ratna Wijiyanti, Bahtiar Efendi (2020). Membahas tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Ligkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)” Sedangkan penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Di Surabaya”
3	Ni Komang Siskayanti ,I Gede Sanica (2022)	“Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS	Sama sama membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap	Ni Komang Siskayanti ,I Gede Sanica (2022),Membah as tentang “Pengaruh Fleksibilitas

		Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home”.	kinerja karyawan	Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home”. Sedangkan penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Di Surabaya”
4	Alesca Ferronyca Rambe (2022)	“Pengaruh Motivasi,Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Indonesia”	Sama sama membahas tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Alesca Ferronyca Rambe (2022). Membahas tentang “Pengaruh Motivasi,Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Indonesia” Sedangkan penelitian ini membahas

				tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Di Surabaya”
5	Jiwo Ramiaji, Dovina Navanti, Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem Dan Ridwan. (2024)	“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa”.	Sama sama membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Jiwo Ramiaji, Dovina Navanti, Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem Dan Ridwan (2024). Membahas tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa”. Sedangkan penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah

				Indonesia Di Surabaya”
--	--	--	--	---------------------------

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. H1 = Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah di Surabaya
2. H2 = Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah di Surabaya
3. H3 = Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah di Surabaya