



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
INDONESIA AREA PONDOK INDAH**

SKRIPSI

Puput Anggraini

1802025176

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
INDONESIA AREA PONDOK INDAH**

SKRIPSI

Puput Angraini

1802025176

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA AREA PONDOK INDAH”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau di tulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah di ajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun rujukan telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudia hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 22 Juli 2022

Yang Menyatakan,



(Puput Angraini)

1802025176

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA ADAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
AREA PONDOK INDAH



Nama : PUPUT ANGGRAINI

NIM : 1802025176

PROGRAM STUDI : Manajemen

TAHUN AKADEMIK : 2018

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Eti Rochaety, SE., MM	
Pembimbing II	Drs. Bambang Sumaryanto, MM	

Mengetahui,

Ketua program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Aditya Ari Wibowo, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

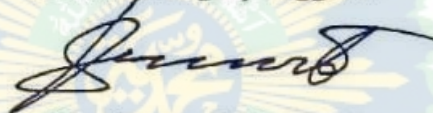
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA AREA PONDOK INDAH

Yang disusun oleh:
Puput Anggraini
1802025176

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 29 Juli 2022

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Sunarta, S.E., MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Amilia Zainita, MM.)

Anggota :



(Ummu Salma Al Azizah, SE.I., M.Sc.)

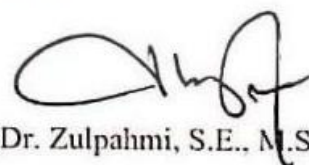
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Puput Anggraini
NIM : 1802025176
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA AREA PONDOK INDAH”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 12 Juli 2022
Yang Menyatakan



(Puput Anggraini)
1802025176

ABSTRAK

Puput Anggraini (1802025176)

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA AREA PONDOK INDAH

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah sampel 116 responden dan pengukurannya menggunakan skala likert 1 sampai 5. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara simultan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Puput Anggraini (1802025176)

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND JOB MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF INDONESIAN SHARIA BANK AREA PONDOK INDAH

Thesis. Undergraduate Program in Management Studies Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation and Employee Performance.

This study aims to determine the effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance at Bank Syariah Indonesia Pondok Indah Area. This research uses quantitative research which is collected by distributing questionnaires with a sample of 116 respondents and the measurement is using a Likert scale of 1 to 5. Sampling is done by purposive sampling technique. Data processing and analysis techniques used include validity testing, reliability testing, descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that partially job satisfaction has no effect and is not significant on employee performance, Partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, Simultaneously Job Satisfaction and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhana Wa Ta'ala atas rahmat dan keberkahan yang telah memudahkan segala urusan hamba-Nya. Sholawat serta salam pun dipanjkatkan kepada nabi yang mulia, Muhammad SAW, semoga syafaatnya sampai kepada seluruh umatnya. Karena berkat rahmat dan nikmat kesehatan serta kesempatan dari Allah SWT Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA AREA PONDOK INDAH".

Dalam proses mengerjakan dan menyelesaikan Skripsi ini, penulis mendapat banyak dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulfahmi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Sumardi, SE, M. Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak M. Nurasyidin, SE, M.Si selaku wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Edi Setiawan, S.E, M,M selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Tohirin. SHI, M.Pd.I selaku wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Adityo Ari Wibowo, SE. MM. selaku Ketua Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Ibu Eti Rochaety, SE., MM selaku dosen pembimbing skripsi I yang telah membimbing dan memberikan saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Drs. Bambang Sumaryanto, MM selaku dosen pembimbing skripsi II yang telah membimbing dan memberikan saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh Bapak dan Ibu dosen S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu dan motivasi terhadap penulis selama perkuliahan.
12. Ibu Inel selaku *Branch Manager* Bank Syariah Indonesia Kantor Area Pondok indah yang telah memberikan kesempatan untuk penulis melakukan penelitian.
13. Seluruh Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah yang telah menerima dengan baik kedatangan penulis.

14. Kepada kedua orang tuaku yang tercinta atas segala perhatian, doa dan dukungannya, baik yang bersifat material maupun non-material.

15. Adik-adikku yang aku cintai, yang telah memberikan doa dan dukungan.

16. Bagus Yulianto, Rina Anggraeni, Rizki Nuryati, Aulia Septiani, Anis Suryanti, Syafa Namira, Muhammad Ferdi yang telah memberikan dukungan terbaiknya dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

17. Kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang selama ini telah memberikan kontribusi pada penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 08 Juli 2022



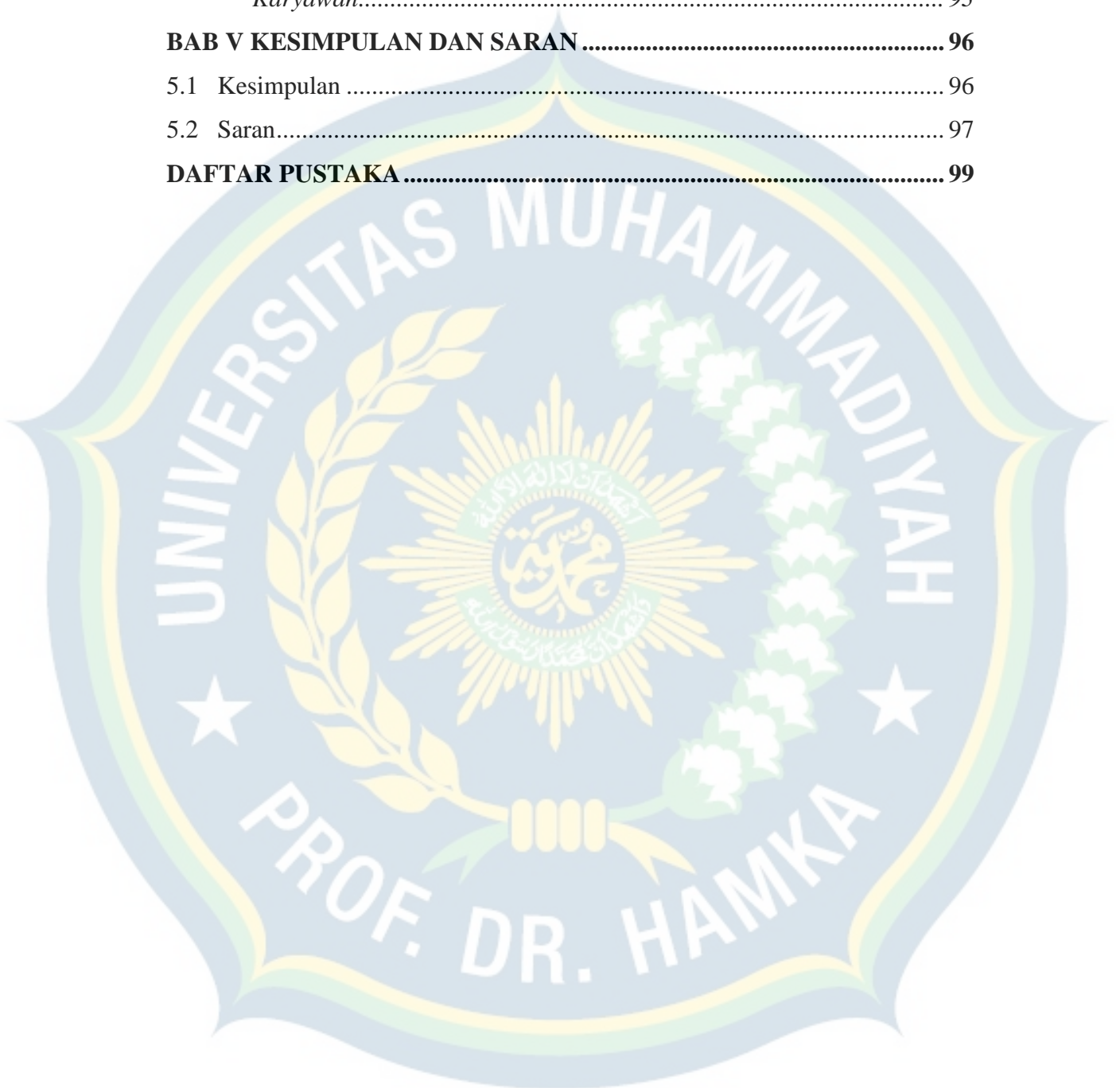
(Puput Anggraini)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3 Rumusan Masalah.....	7
1.2.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.2.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka	14
2.2.1 Kepuasan Kerja.....	14
2.2.2 Motivasi Kerja.....	18
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	25

2.4	Rumusan Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		28
3.1	Metode Penelitian.....	28
3.2	Operasionalisasi Variabel.....	28
3.3	Populasi dan Sampel	30
3.3.1	<i>Populasi</i>	30
3.3.2	<i>Sampel</i>	31
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.1	<i>Tempat penelitian</i>	32
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	32
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	33
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	33
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	34
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	35
3.5.4	<i>Analisis Regresi Berganda</i>	37
3.5.5	<i>Uji Hipotesis</i>	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		40
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.1	<i>Sejarah Singkat Bank Syariah Indonesia</i>	40
4.1.2	<i>Visi Dan Misi Perusahaan</i>	41
4.1.3	<i>Struktur Organisasi Perseroan</i>	42
4.1.4	<i>Produk Dan Layanan Bank Syariah Indonesia</i>	42
4.2	Hasil Pengolahan Data	44
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	44
4.2.2	<i>Uji Kualitas Data</i>	47
4.2.3	<i>Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian</i>	51
4.2.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	82
4.2.5	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	86
4.2.6	<i>Uji Hipotesis</i>	87
4.3	Pembahasan.....	90
4.3.1	<i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	91

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	92
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99



DAFTAR TABEL

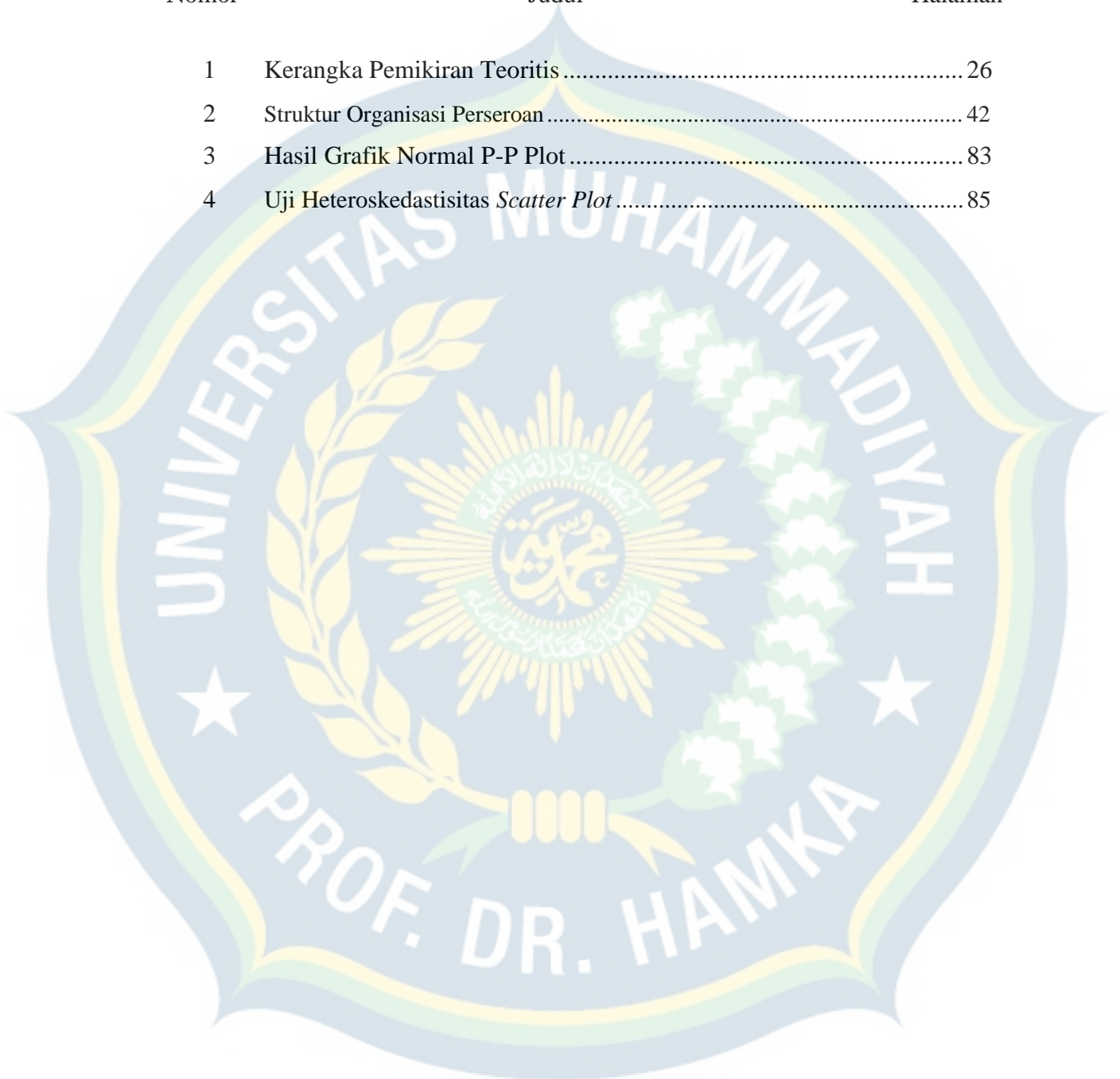
Nomor	Judul	Halaman
1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	12
2	Operasionalisasi Variabel	29
3	Skala Likert.....	32
4	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	35
5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
9	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	48
10	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	49
11	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	50
12	Hasil Uji Reliabilitas.....	51
13	Hasil Statistic Deskriptif	52
14	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab	52
15	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya.....	53
16	Perusahaan memberikan gaji tepat pada waktunya	54
17	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya	54
18	Pekerjaan yang diberikan perusahaan memiliki tanggung jawab yang besar	55
19	Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan.....	56
20	Sistem promosi jabatan di perusahaan terlaksana dengan adil.....	56
21	Teknisi atau supervisor memiliki kemampuan yang mencukupi untuk memperbaiki kesalahan yang saya buat dalam bekerja	57
22	Saya memiliki pemimpin yang dapat membina saya.....	57
23	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	58
24	Saya memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dalam tim	59
25	Saya termotivasi dengan adanya rekan kerja yang kompeten	59

26	Variabel Kepuasan Kerja.....	60
27	Dengan bekerja di BSI saya dapat memenuhi kebutuhan sandang untuk keluarga.....	62
28	Gaji yang saya terima saat ini mencukupi kebutuhan sehari-hari	62
29	Perusahaan menyediakan makan siang bagi karyawan	63
30	Gaji yang saya terima saat ini dapat memotivasi prestasi kerja	64
31	Perusahaan memberikan saya jaminan Kesehatan.....	64
32	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi seluruh karyawan yang membutuhkan.....	65
33	Perusahaan menyediakan asuransi kecelakaan bagi seluruh Karyawan	65
34	Perusahaan menyediakan perlengkapan keselamatan kerja sehingga saya merasa aman dari ancaman kecelakaan kerja.....	66
35	Saya mampu berinteraksi dengan baik kepada atasan dan rekan kerja.....	67
36	Para karyawan saling menghormati dan dapat bekerja sama dengan baik	67
37	Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat.....	68
38	Atasan saya memberikan pujian secara lisan terhadap keberhasilan tugas yang baik	69
39	Perusahaan memberikan reward atau penghargaan apabila saya bekerja melebihi target yang ditetapkan perusahaan	69
40	Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki	70
41	Variabel Motivasi Kerja.....	71
42	Kualitas hasil pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada.....	73
43	Proses penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	73
44	Saya dapat memberikan pelayanan kepada nasabah dengan cepat	

	dan sesuai SOP.....	74
45	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah Ditentukan.....	75
46	Saya selalu berusaha berkerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan	75
47	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan Pekerjaan.....	76
48	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugas saya karena rekan kerja tidak masuk	77
49	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	77
50	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan.....	78
51	Saya mampu mencari alternatif ide dalam menyelesaikan permasalahan	79
52	Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan.....	79
53	Variabel Kinerja Karyawan	80
54	Hasil Uji Normalitas	82
55	Hasil Uji Multikolinearitas	84
56	Hasil Regresi Linier Berganda.....	86
57	Hasil Uji Statistik T	88
58	Hasil Uji Statistik F.....	89
59	Hasil Uji Determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	26
2	Struktur Organisasi Perseroan.....	42
3	Hasil Grafik Normal P-P Plot.....	83
4	Uji Heteroskedastisitas <i>Scatter Plot</i>	85



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	1/29
2	Tabulasi Kepuasan Kerja.....	6/29
3	Tabulasi Motivasi Kerja.....	8/29
4	Tabulasi Kinerja Karyawan	11/29
5	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	14/29
6	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	15/29
7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	16/29
8	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	16/29
9	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	17/29
10	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	17/29
11	Hasil Statistic Deskriptif.....	17/29
12	Hasil Uji Normalitas	17/29
13	Hasil Uji Multikolinieritas.....	18/29
14	Hasil Uji Heteroskedastisitas	19/29
15	Hasil Regresi Linier Berganda.....	19/29
16	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	19/29
17	Hasil Uji Simultan (Uji F)	20/29
18	Hasil Uji Determinasi	20/29
19	Tabel r	21/29
20	Tabel t	22/29
21	Tabel F	23/29
22	Form Pengajuan Judul Skripsi	24/29
23	Form Pengajuan Perubahan Judul Skripsi	25/29
24	Surat Tugas	26/29
25	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing 1	27/29
26	Catatan konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing 2.....	28/29
27	Daftar Riwayat Hidup.....	29/29

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai cara strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison et al.,2017). Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016:182). Melalui cara meningkatkan kinerja karyawan kelak akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, apabila kinerja karyawan buruk maka akan merugikan perusahaan yang mungkin berakhir dengan penutupan perusahaan.

Melihat seberapa besar dampak kinerja karyawan terhadap perusahaan, maka kinerja para karyawan harus dikembangkan kemampuannya atau meningkatkan kinerjanya (Efawati, 2020). Oleh karena itu, pimpinan harus terlebih dahulu mengkaji terkait apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kasmir (2016:189) mengemukakan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, keahlian, pengetahuan, kepribadian, rancangan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut upaya untuk mengembangkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah diantaranya adalah dengan memperhatikan faktor tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja yang diterapkan oleh karyawan dan pimpinan perusahaan.

Menurut Yukongdi (2020) kepuasan kerja merupakan ukuran sikap, perasaan dan cerminan apa yang dirasakan oleh individu tentang organisasi dari berbagai aspeknya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan setiap elemen yang mereka temui di lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, kebutuhan karyawan harus direspon oleh perusahaan karena semakin tinggi nilai kepuasan kerja seorang karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan dan sebaliknya. Hal tersebut menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan (Donnelly, Gibson dan Ivancevich : 1994).

Selain kepuasan kerja sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja, motivasi kerja juga berpengaruh dalam kehidupan manusia untuk melakukan bermacam-macam aktivitas. Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) motivasi adalah kekuatan baik yang muncul dari internal maupun eksternal yang dapat mendorong seseorang untuk memulai melakukan pekerjaan sesuai dengan format, jangka waktu tertentu, arah dan intensitas. Dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan berarti perusahaan memberi peluang untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga dapat membantu dalam pencapaian perusahaan.

Terkait dengan kinerja karyawan, salah satu lembaga keuangan syariah yang turut berupaya meningkatkan kinerja karyawan adalah Bank Syariah Indonesia. Bank Syariah Indonesia (BSI) mulai beroperasi pada 1 Februari 2021. BSI merupakan hasil penggabungan dari tiga bank syariah terbesar di Indonesia

yakni BNI Syariah, Bank Syariah Mandiri dan BRI Syariah. Meskipun Indonesia memiliki populasi Muslim terbesar didunia tetapi Bank Syariah Indonesia masih menempati peringkat ke-7 (Kasman,2021;OJK,2021). Menurut Rulandari et al;Sofyan (Dyah Pramesti Nur Azizah et al., 2020) kekuatan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas SDM guna mencapai tujuan organisasi dengan cepat dan mampu bersaing secara global.

Berdasarkan observasi secara langsung peneliti menemukan masalah yang dihadapi Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah. Masalah yang dihadapi berkaitan dengan kinerja diantaranya adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal, terbukti dari hasil wawancara kepada Asisten *Branch office Service Manajer* Bank Syariah Indonesia Kantor Area Pondok Indah terkait target perusahaan, beliau mengatakan bahwa perusahaan belum mencapai target yang telah ditetapkan seperti target kredit atau pembiayaan kepada masyarakat, selain itu waktu karyawan dalam melakukan laporan dan masih banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Hal ini dikatakan karena sebagian karyawan masih merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Tingkat imbalan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, seperti kerja lembur setiap harinya atau ketika akhir bulan dan kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaannya sebelum waktu yang telah ditentukan. Selain itu, kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pimpinan tidak memberi dorongan atau semangat kepada para karyawan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Melihat kondisi diatas peneliti melakukan pra riset untuk mendapatkan informasi langsung dari karyawan Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah dengan cara menyebar kuisisioner kepada 12 orang. Pada masing-masing variabel peneliti mengajukan tiga pernyataan dengan pilihan Ya atau Tidak, pada variabel kepuasan kerja dengan pernyataan “Balas jasa atau upah yang saya terima sudah sesuai dengan nilai pekerjaan” yang menjawab ya sebanyak 5 orang, tidak 7 orang. Pada pernyataan “Saya dalam bekerja selalu mendapat evaluasi pekerjaan” yang menjawab ya sebanyak 6 orang, tidak 6 orang. Pada pernyataan “Saya memiliki interaksi yang baik dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan” yang menjawab ya sebanyak 4 orang, tidak 8 orang. Dari beberapa pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya terdapat beberapa karyawan yang masih belum mendapatkan kepuasan kerja dan menjadi kendala bagi mereka. Salah satunya mereka tidak memiliki interaksi yang baik dengan pimpnan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pada variabel motivasi kerja dengan pernyataan “Pimpinan bijaksana dalam mengawasi pekerjaan” yang menjawab ya sebanyak 5 orang, tidak 7 orang. Pada pernyataan “Saya belum merasa puas dengan posisi yang ada saat ini” yang menjawab ya sebanyak 6 orang, tidak 6 orang. Pada pernyataan “Saya mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan melebihi target” yang memilih ya sebanyak 4 orang, tidak 8 orang. Hal ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak seperti yang diharapkan. Seperti karyawan tidak mendapatkan penghargaan jika mereka bekerja melebihi target.

Pada variabel kinerja karyawan dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan” yang menjawab ya sebanyak 4 orang, tidak 8 orang. Pada pernyataan “Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan” yang menjawab ya sebanyak 3 orang, tidak 9 orang. Pada pernyataan “Saya mampu mencari alternatif ide dalam menyelesaikan permasalahan” yang menjawab ya sebanyak 5 orang, tidak 7 orang. Hal tersebut dapat terlihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan kurang optimal, terlihat bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Jika kondisi ini seperti tidak ditangani dan dikelola dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia diperusahaan, maka akan menjadi bumerang yang dapat merugikan perusahaan. Untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah maka dibutuhkan karyawan yang dapat memberikan pelayanan terbaik baik dari segi pelayanan maupun kinerja.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novita Herlissha dan Setyo Riyanto (2019), Anwar PM M dan Budi I (2018), Baiq Lisma Rossalia Budirianti dkk (2020), Vieno Dio Larenza dan Lia Nirawati (2019), Ahda Safitri, et al (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Tetapi hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya Kelana Basri dan Rusdian Rauf (2021) serta Myelin Rahmawati dan Irwana (2020), yang menyatakan bahwa secara parsial kepuasan

kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Razak, dkk (2018) bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan.

Dari pemaparan latar belakang atau fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat kurangnya interaksi antara karyawan dengan pimpinan sehingga membuat kurang terdorongnya karyawan dalam melakukan tugas sepenuhnya.
2. Beberapa karyawan merasa belum puas dengan gaji yang diberikan karena tidak sepadan dengan pekerjaan yang dibebankan.
3. Minimnya penghargaan yang diberikan perusahaan jika bekerja melebihi target sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.
4. Beberapa karyawan belum dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah. Fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah?

1.2.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka penulis memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah.

1.2.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan masukan bagi semua pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Mahasiswa

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA serta menambah wawasan dalam upaya memahami sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pembelajaran serta referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi dalam menyusun strategi kedepannya khususnya dibagian sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar, P. M., and I. Budi. "The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi." *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. Vol. 453. No. 1. IOP Publishing, 2018.
- Anggraeni, Triska Nur. "Pengaruh digital marketing dan brand image terhadap minat nasabah dalam penggunaan produk: Studi pada Bank Syariah Indonesia KC Malang Soekarno Hatta – Eks BRIS." Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021.
- Artino, Bhernanda Tri Mulia Aziza Putri, and Dede Nurohman. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bsi Kcp Tulungagung." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 5.2 (2022): 301-309.
- Asmawiyah, Asmawiyah, Afiah Mukhtar, and Nurjaya Nurjaya. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Mirai Management* 5.2 (2020).
- Budirianti, Baiq Lisma Rossalia, Agusdin Agusdin, and Surati Surati. "The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7.11 (2020): 174-184.
- Changgriawan, Garry Surya. "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production." *Agora* 5.2 (2017).
- Citrawati, Evi, and Khuzaini Khuzaini. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 10.3 (2021).
- Darma, Gede Sri, et al. "Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 6.3 (2019).
- Donnelly, James H., James L. Gibson dan John M. Ivancevich, 2003, *Fundamentals of Management*, Business Publication, Texas.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta

- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS*. Bogor: Mitra Wacana Media
- Farisi, Salman, and Ilyas Hadi Pane. "Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan." *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*. 2021.
- Genoveva, Verdinanda. "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mappi)." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik* 1.4 (2021): 396-410.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gunawan, Imam, S.Pd. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*, Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara . Jakarta.
- Herlissha, Novita, and Setyo Riyanto. "The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Engagement on Employees Performance of Pt Inixindo Persada Rekayasa Komputer." *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 4.12 (2019).
- Ismail, Farida Fitriani, and Dedy Sudarmadi. "Pengaruh Sistem Informasi Akutansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada." *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi* 3.1 (2019): 1-13.
- Karollah, Banta, et al. "Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh." *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*. 2021.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khoerunnisa, Yayah, and Noerdjanah Rahayuningsih. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA:(Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)." *Jurnal Investasi* 5.2 (2019): 42-61.

- Kurniawan. "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Dasar Negeri Sekeluruhan Pondok Ronggon Jakarta Timur." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, 2019.
- Larenza, Vieno Dio, and Lia Nirawati. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Utama Sidoarjo." *Jurnal Bisnis Indonesia* 10.1 (2019).
- Lubis, Muhammad Vadly Azhar. "Analisis Minat Nasabah Pada Penggunaan Aplikasi BSI Mobile Dalam Upaya Meningkatkan Loyalitas Pelanggan Pada Bank BSI KCP Rantauprapat." Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan (2021).
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Karya Offside.
- Maslow. 2017. *Motifasi dan Kepribadian*. Yogyakarta : Cantrik Pustaka.
- Meithiana, Indrasari. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan." (2017).
- Mukhtamaroh, Isti. "Pengaruh Total Quality Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Riez Palace Hotel-Tegal." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, 2019.
- Octaviannand, Ramona, Nurmala K. Pandjaitan, and Sadikin Kuswanto. "Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company." *Journal of education and practice* 8.8 (2017): 72-79.
- Pranantha, Elsandro Yoga. "Pengaruh Kualitas Layanan Dan Fitur Produk Bsi Mobile Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Indonesia Di Kabupaten Sleman." Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta (2021).
- Prisilia, Ayu Martha. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Asia Plastik Surabaya*. Skripsi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2021.
- Rahman, Abdul, Faizal Nurmatias, and Khairul Azmi. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Kota Dumai." *JURNAL AL-HISBAH* 2.2 (2021): 68-80.

- Rahmawati, Meylin, and Irwana Irwana. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik." *Jurnal Ekonomika* 11.2 (2020).
- Rusdi, Muhammad. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komite Nasional Keselamatan Transportasi." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, 2018.
- Safitri, Ahda, et al. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi "Y"(Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta)." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 8.1 (2021).
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simatupang, A., and Putu Saroyeni. "The effect of discipline, motivation and commitment to employee performance." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 20.6 (2018): 31-37.
- Sudaryo, Ariwibowo, Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tifak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2009). Metode. Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, Wayan Gede dan Desak Ketut Sintaasih. 2017. Pengantar Perilaku Organisasi : Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian. (Denpasar Timur: CV Setia Bakti).
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Kencana.
- Suwanto.2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Desanta Muliavisistama.

Setyawan, Agustinus. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di batam dan karimun)." *Journal of Accounting and Management Innovation* 2.1 (2018): 67-89.

Syafrina, Nova. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak." *Jurnal Benefita* 3.3 (2018): 455-468.

Yudhantara, Airil. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pt Wika Reality." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, 2018.

<https://www.bankbsi.co.id/> diakses 3 Juni 2022.

