

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, hal ini merupakan salah satu pendorong munculnya lembaga keuangan (bank) yang berdasarkan prinsip syariah. Kehadiran bank syariah di Indonesia pada awal tahun 1990-an. Lahirnya bank syariah pertama di Indonesia merupakan hasil kerja tim perbankan MUI yaitu dengan dibentuknya Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang akte pendiriannya ditandatangani pada tanggal 1 November 1991.¹

Bank syariah secara yuridis normatif dan yuridis empiris diakui keberadaannya di Negara Republik Indonesia. Pengakuan secara yuridis normatif tercatat dalam peraturan perundang-undangan Indonesia, diantaranya Undang-Undang RI No. 10 Tahun 1998 perubahan atas Undang-Undang RI No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan, Undang-Undang RI No. 3 Tahun 2004 perubahan atas Undang-Undang RI No. 23 tahun 1999 tentang Bank Indonesia, dan Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah. Selain itu, secara yuridis empiris pengakuan terhadap bank syariah dapat dilihat dari pertumbuhan dan perkembangannya di Ibu kota Provinsi dan Kabupaten di Indonesia, bahkan bank konvensional dan lembaga lainnya membuka Unit Usaha Syariah.²

¹ Khotibul Umam dan Veri Antoni, *Corporate Action Pembentukan Bank Syariah: Akuisisi, Konvensi, dan Spin Off*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, tt), hlm. 3.

² Muammar Arafat Yusmad, *Aspek Hukum Perbankan Syariah Dari Teori Ke Praktik* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 14.

Saat ini, bank syariah sudah tidak lagi dianggap sebagai tamu asing. Hal ini disebabkan kinerja dan kontribusi perbankan syariah terhadap perkembangan industri perbankan di Indonesia hasilnya dapat dilihat secara realita.³ Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah.⁴ Berdasarkan jenisnya terdapat tiga jenis bank syariah di Indonesia, yang pertama yaitu Bank Umum Syariah (BUS) adalah bank yang kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, yang kedua Unit Usaha Syariah (UUS) adalah unit kerja yang dibentuk oleh bank konvensional yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Jenis ketiga yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank yang kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.⁵

BPRS merupakan lembaga keuangan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan dan yang telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998. Salah satu BPRS yang ada di Pamekasan adalah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan. BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia NO.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia. Awal peresmian tersebut memakai nama PT BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan kantor pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. Seiring dengan

³ Ibid. hlm. 16.

⁴ Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), hlm. 26.

⁵ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Ed. Ke-2*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hlm. 61.

dibukanya Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011, pada tahun 2012 nama bank berubah menjadi PT BPRS Sarana Prima Mandiri.⁶

Dalam sebuah institusi perbankan terdapat sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam Era globalisasi yang mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Setiap perusahaan harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari produk atau jasanya agar bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, sedangkan kelemahan-kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, maupun sarana dan prasarana, tetapi hal yang paling menentukan adalah faktor sumber daya manusia.⁷

Sumber daya manusia menempati posisi yang sangat penting karena manusia merupakan motor penggerak usaha perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan secara terorganisir agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.⁸ Pengelolaan sumber

⁶ PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, "Sejarah", Bank Syariah SPM, diakses dari <http://banksyariahspm.co.id/sejarah/>, pada tanggal 15 Oktober 2020 pukul 16.38.

⁷ Ivan Timothy, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya" *Agora*. Vol. 5, No. 1, 2017, hlm. 1.

⁸ Rina Milyati Yuniastuti, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung" *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1, No. 2, April 2011, hlm. 200.

daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁹ Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.¹⁰

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan oleh Bank Syariah SPM yang telah meraih predikat *excellent* pada Syariah Awards 2019 dari infobank.¹¹ Pertumbuhan kinerja dari Bank Syariah SPM merupakan alasan dibalik penghargaan tersebut. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.¹²

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah daya penggerak seseorang melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya.¹³ Menjaga motivasi kerja karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu merupakan motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk melakukan sesuatu

⁹ Nimas Ayu Aulia Pitasari dan Mirwan Surya Perdhana, "Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur" *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 7, No. 4, 2018, hlm. 1.

¹⁰ I Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm. 146.

¹¹ PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, "*BPRS Sarana Prima Mandiri Raih Predikat Excellent dari Infobank*", Bank Syariah SPM, diakses dari <http://banksyariahspm.co.id/bprs-sarana-prima-mandiri-raih-predikat-excellent-dari-infobank/>, pada tanggal 14 Desember 2020 pukul 19.00.

¹² Riski Damayanti, dkk. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)" *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. No. 2, Oktober 2018, hlm. 75.

¹³ Syaifuddin, *Motivasi & Kinerja Pegawai: Pendekatan Riset*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), hlm. 48.

atau tindakan.¹⁴ Motivasi kerja yang diberikan oleh pihak bank saling berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan mengutamakan kepuasan kerja, bank dapat lebih memahami dan mempelajari dengan seksama apa yang menjadi harapan serta kebutuhan karyawan. Sehingga, bank dapat mengurangi pengalaman yang kurang menyenangkan bagi karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan, mengenai motivasi kerja kepada Bapak Trisno Wahyudi selaku Kepala Kas Larangan menunjukkan bahwa motivasi kerja ada dua yakni motivasi dari luar seperti *reward* dan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan serta motivasi dari dalam yaitu dari diri karyawan itu sendiri seperti termotivasi dari keluarga dan orang-orang terdekatnya.¹⁶ Motivasi kerja yang diberikan oleh Bank Syariah SPM dapat dijadikan sebagai pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya.¹⁷ Sehingga tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dan akan menimbulkan rasa puas pada masing-masing karyawan

¹⁴ Sri Winarsih, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandungan)" *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 6, No. 2, 2018, hlm.198.

¹⁵ Mohammad Rifky Bagus Pratama,dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)" *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 47, No. 1, Juni 2017, hlm. 48.

¹⁶ Trisno Wahyudi, Kepala Kas Larangan PT. BPRS SPM Pusat Pamekasan, *Wawancara Langsung* (18 November 2020).

¹⁷ Mohammad Rifky Bagus Pratama,dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)" *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 47, No. 1, Juni 2017, hlm. 48.

atas kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Peningkatan motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.¹⁸ Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance” yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.¹⁹

Motivasi kerja yang tinggi juga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.²⁰ Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan, seperti kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan rasa memiliki, dan lain-lain.²¹ Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas Hamdi Megadinanta yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya *Departement HCS (Human Capital And Service)*” yang menyimpulkan

¹⁸ Ujang Sumarwan, dkk. *Pemasaran Strategik: Perspektif Perilaku Konsumen dan MarketingPlan*, (Bogor: IPB Press, 2015), hlm. 295.

¹⁹ Bayu Dwilaksono Hanafi, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance” *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*. Vol. 5, No. 1, 2017, hlm. 84.

²⁰ I Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm. 146.

²¹ Mohammad Rifky Bagus Pratama, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)” *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 47, No. 1, Juni 2017, hlm. 49.

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departement HCS PT. Garudafood Putra Putri Jaya.²²

Peningkatan motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk berkomitmen dan memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.²³ Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya” yang menyimpulkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.²⁴

²² Dimas Hamdi Megadinanta, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya *Departement HCS (Human Capital And Service)*” *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5, No. 3, 2017, hlm. 11.

²³ Riski Damayanti, dkk. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. No. 2, Oktober 2018, hlm. 77.

²⁴ Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 1, No. 1, April 2014, hlm. 91.

Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.²⁵ Budaya organisasi yang dijalankan dengan kesadaran yang dibangun karyawan pada saat mereka bekerja akan memberi dampak yang baik terhadap apa yang mereka kerjakan sehingga kepuasan kerja terpenuhi dengan sendirinya, kinerja mereka akan meningkat.²⁶

Dalam budaya organisasi yang diterapkan oleh BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan yaitu budaya kekeluargaan pada saat menghadapi nasabah yang nunggak, silaturahmi lebih kental antar karyawan ataupun kepada nasabah, serta melaksanakan doa bersama & *briefing* sebelum memulai aktivitas. Tidak hanya itu, Bank Syariah SPM juga mengadakan santunan anak yatim pada hari jum'at bulan maulid nabi sebanyak 10 orang yang berbeda dan memberikan bingkisan setiap hari jum'at kepada orang-orang yang melintas didepan kantor seperti tukang becak.²⁷ Dengan adanya budaya yang diterapkan tersebut, akan memberi dampak yang baik terhadap apa yang karyawan kerjakan sehingga kepuasan kerja terpenuhi dengan sendirinya. Hal ini diperkuat dengan penelitian

²⁵ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, (Yogyakarta: Deeppublish Publisher, 2019), hlm. 2-3.

²⁶ Mohammad Tajuddin, dkk, "Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inetervening Pada RSSG" *Jurnal Manajerial*. Vol. 7, No. 2, 2020, hlm. 172.

²⁷ Trisno Wahyudi, Kepala Kas Larangan PT. BPRS SPM Pusat Pamekasan, *Wawancara Langsung* (18 November 2020).

yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Ari Agustini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan PT. ERHA Clinic Indonesia” dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.²⁸

Budaya Organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agnes Mustika dan Hardi Utomo yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013)” dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang.²⁹

Motivasi kerja yang tinggi dan budaya organisasi yang baik akan membentuk kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.³⁰ Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawannya. Mediasi seringkali disebut

²⁸ I Gusti Ayu Ari Agustini, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan PT. ERHA Clinic Indonesia” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 2018, hlm. 2505.

²⁹ Agnes Mustika, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013)” *Among Makarti*. Vol. 6. No. 12, Desember 2013, hlm. 109.

³⁰ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), hlm. 43.

variabel *intervening* atau variabel antara, dimana variabel tersebut menjadi perantara hubungan variabel bebas dan variabel terikat.³¹ Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mada Adi Wibowo dan Yanuar Surya Putra dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga” yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga.³²

Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Adistri Novita Lestari dan Emma Suryani dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018)” yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.³³ Serta dalam penelitian Jauharun Niam dan Tantri Yanuar Rahmat Syah dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan

³¹ Azuar Juliandi, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*, (Medan, UMSU PRESS, 2014), hlm. 25.

³² Mada Adi Wibowo dan Yanuar Surya Putra, “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga” *Among Makarti*. Vol. 9, No. 17, Juli 2016, hlm. 16.

³³ Adistri Novita Lestari dan Emma Suryani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018)” *Tirtayasa Ekonomika*. Vol. 13, No. 2, Oktober 2018, hlm. 293.

Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan” yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.³⁴

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud untuk meneliti apakah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Maka dari itu judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penyusunan penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan?

³⁴ Jauharun Niam dan Tantri Yanuar Rahmat Syah, “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan” *OPSI*. Vol. 12, No. 2, Desember 2019, hlm. 94.

6. Apakah kepuasan kerja bisa/dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan?
7. Apakah kepuasan kerja bisa/dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diperoleh beberapa tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja bisa/dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.

7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja bisa/dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai sarana pembelajaran dalam melatih ketajaman analisis atau berpikir kritis dalam penelitian. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

b. Bagi Civitas Akademika IAIN Madura

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi seluruh civitas akademika apabila ingin melakukan penelitian yang sejenis.

c. Bagi BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Selain itu juga diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk mengetahui kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.

d. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan mengenai kinerjanya melalui variabel-variabel tersebut.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian digunakan untuk membatasi variabel yang akan diteliti, populasi atau objek penelitian, dan lokasi penelitian. Didalamnya juga dipaparkan mengenai penjabaran variabel menjadi subvariabel beserta indikator-indikatornya.³⁵ Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

³⁵ Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Revisi, (Pamekasan: STAIN Press, 2015), hlm. 11.

1. Ruang Lingkup Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.³⁶ Ada empat variabel yang menjadi fokus kegiatan pada penelitian ini, yaitu:

a. Variabel Independen (Variabel X)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain variabel bebas adalah sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai pada variabel terikat.³⁷ Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator pengukuran. Menurut Maslow ada 5 indikator motivasi kerja yaitu:³⁸

- a) Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*)
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
- c) Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*)
- d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*elf actualization needs*)

³⁶ Azuar Juliandi, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*, (Medan, UMSU PRESS, 2014), hlm. 21.

³⁷ Ibid. hlm. 22.

³⁸ Syaifuddin, *Motivasi & Kinerja Pegawai: Pendekatan Riset*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), hlm. 50.

2) Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator pengukuran. Menurut Robbins, budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu³⁹:

- a) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk talking*)
- b) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*)
- c) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*)
- d) Berorientasi kepada manusia (*people orientation*)
- e) Berorientasi tim (*team orientation*)
- f) Agresivitas (*agressivenes*)

b. Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas.⁴⁰ Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan sebagai variabel Y. Kinerja Karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator pengukuran. Indikator kinerja menurut Bernadin dan Russel adalah sebagai berikut⁴¹:

- 1) Kualitas (*Quality*)
- 2) Kuantitas (*Quantity*)
- 3) Ketepatan waktu (*Timelines*)
- 4) Efektivitas biaya (*Cost-effectiveness*)

³⁹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 19.

⁴⁰ Azuar Juliandi, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*, (Medan, UMSU PRESS, 2014), hlm. 22.

⁴¹ Syaifuddin, *Motivasi & Kinerja Pegawai: Pendekatan Riset*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), hlm. 66.

c. Variabel *Intervening* (Variabel Z)

Variabel *intervening* (*intervening variable*) disebut juga sebagai variabel antara, yakni variabel yang menjadi perantara hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Dengan demikian variabel *intervening* adalah merupakan penghubung.⁴² Variabel *intervening* dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja sebagai variabel Z. Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator pengukuran. Indikator kepuasan kerja menurut Smith yakni⁴³:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 2) Kesempatan terhadap gaji
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Kepuasan terhadap supervisi
- 5) Kepuasan terhadap rekan sekerja

2. Ruang Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan menjadi objek dalam penelitian ini adalah BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan yang beralamat di Jl. KH. Agus Salim, Rw. 07, Barurambat Kota, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur 69317.

⁴² Azuar Juliandi, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Medan, UMSU PRESS, 2014), hlm. 25.

⁴³ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), hlm. 45.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti, serta untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.⁴⁴

Asumsi yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah:

Kepuasan kerja karyawan dapat dipenuhi melalui motivasi kerja yang tinggi dan budaya organisasi yang baik. Kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi apabila mereka memperoleh apa yang mereka inginkan sehingga akan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Adanya motivasi dalam bekerja dan pelaksanaan budaya organisasi yang baik akan menumbuhkan rasa puas bagi para karyawan ketika bekerja didalam perusahaan dan rasa puas yang dirasakan ini akan menciptakan kinerja yang baik dari para karyawan.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata “*hypo*” berarti sebelum, dan “*thesis*” pernyataan, atau pendapat. Dengan demikian hipotesis secara sederhana dapat dipahami sebagai suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya. Dalam sebuah penelitian, hipotesis umumnya dirumuskan untuk menjawab secara sementara masalah yang akan diteliti.⁴⁵

⁴⁴ Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Revisi, (Pamekasan: STAIN Press, 2015), hlm. 10.

⁴⁵ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan

Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁴⁶ Jadi, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan diteliti.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.
- H₂: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.
- H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.
- H₄: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.
- H₅: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.
- H₆: Kepuasan kerja bisa/dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.
- H₇: Kepuasan kerja bisa/dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.

Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016), hlm. 41.

⁴⁶ Wagiran, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), hlm. 94.

H. Definisi Istilah

Adapun definisi istilah bertujuan untuk menghindari perbedaan pengertian atau kurang jelasnya makna. Maka dari itu peneliti mendefinisikan istilah-istilah yang digunakan dalam judul penelitian,⁴⁷ berikut merupakan definisi istilah dari penelitian ini yaitu

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya penggerak seseorang melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya.⁴⁸

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.⁴⁹

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.⁵⁰

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

⁴⁷ Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Revisi, (Pamekasan: STAIN Press, 2015), hlm. 12.

⁴⁸ Syaifuddin, *Motivasi & Kinerja Pegawai: Pendekatan Riset*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), hlm. 48.

⁴⁹ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), hlm.

⁵⁰ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), hlm. 43.

tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁵¹

5. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* (*intervening variable*) disebut juga sebagai variabel antara, yakni variabel yang menjadi perantara hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Dengan demikian variabel *intervening* adalah merupakan penghubung.⁵²

Berdasarkan definisi di atas, maka yang dimaksud dengan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* adalah penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi yang merupakan faktor kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan dengan dipengaruhi oleh adanya faktor lain yaitu kepuasan kerja.

I. Kajian Terdahulu

Terdapat tiga penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Adanya kajian penelitian terdahulu yaitu sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini agar lebih memperkuat pencarian data yang peneliti baca, yakni:

⁵¹ Syaifuddin, *Motivasi & Kinerja Pegawai: Pendekatan Riset*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), hlm. 62.

⁵² Azuar Juliandi, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*, (Medan, UMSU PRESS, 2014), hlm. 25.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. Penelitian ini dilakukan di Surabaya dan Jombang dengan menggunakan questioner untuk 325 responden, teknik analisis yang dipergunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program SPSS versi 13.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan
5. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
7. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.⁵³

⁵³ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, “Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 02 (September 2008) hlm., 124.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)”. Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Kabupaten Bengkalis dengan menggunakan questioner untuk 183 responden, teknik analisis yang dipergunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, kepuasan kerja memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.⁵⁴

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan hasil analisis ditemukan

⁵⁴ Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik, dan Vince Ratnawati, “Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis).” *Jurnal Manajemen*, 02 (Juni 2016) hlm., 189.

bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.⁵⁵

Tabel 1.1

Persamaan dan Perbedaan Kajian Terdahulu

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno	“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpin an dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta	a. Sama-sama meneliti variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. b. Sama-sama menggunakan skala <i>likert</i> positif.	a. Terdapat 3 variabel bebas, dimana 1 variabelnya berbeda. b. Lokasi penelitian berbeda yaitu di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia di Surabaya dan Jombang.

⁵⁵ Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.” *E-Jurnal Manajemen Unud*, 01 (2016) hlm., 500.

	Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	c. Jenis data yang digunakan adalah data primer.	c. Sampel sebanyak 325 pegawai. d. Teknik pengambilan sampel adalah teknik acak dengan simple random sampling.
Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus Of Control</i> , Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai	a. Sama-sama meneliti variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. b. Menggunakan teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>). c. Metode pengumpulan data menggunakan	a. Terdapat 3 variabel bebas, dimana 2 variabelnya berbeda. b. Lokasi penelitian berbeda yaitu di Pemerintah Kabupaten Bengkalis. c. Sampel sebanyak 183 pegawai. d. Menggunakan program SPSS versi 17.0.

	Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)	kuesioner dengan skala <i>likert</i> positif. d. Menggunakan analisis deskriptif.	e. Metode pengambilan sampel menggunakan <i>puposive sampling</i> .
Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	a. Sama-sama meneliti variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. b. Menggunakan teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>).	a. Terdapat 1 variabel bebas yang tidak sama dengan penelitian ini. b. Lokasi penelitian berbeda yaitu di PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

Selain penelitian yang telah penulis sebutkan di atas, tidak menutup kemungkinan masih ada penelitian yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, antara lain:

- a. Variabel independen berbeda, variabel independen dalam penelitian ini berfokus pada motivasi kerja dan budaya organisasi.
- b. Lokasi penelitian berbeda, penelitian ini dilakukan di lembaga keuangan perbankan syariah yang ada di wilayah pamekasan yaitu PT. BPRS SPM Pusat Pamekasan.