

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang diharapkan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi.¹ Organisasi adalah wadah dari para orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu, setiap orang haruslah jelas tugasnya, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan serta tata kerjanya. Struktur organisasi sangat diperlukan bagi organisasi yang baru dibentuk. Struktur organisasi sangat mempengaruhi perilaku organisasi karena faktor-faktor utama yang menentukan perilaku individu dan kelompok adalah tugas serta hubungan wewenang. Dalam organisasi terdapat tiga unsur dasar yang saling melengkapi, yaitu: SDM (sekumpulan orang), kerja sama, dan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, deskripsi pekerjaan (*Job Description*) dalam organisasi sangat diperlukan dalam rangka efektif dan efisiennya penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi sebagai pedoman kerja bagi masing-masing personal.²

Dalam hal ini sumber daya manusia termasuk asset paling utama organisasi dan mempunyai peran yang sangat strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Hal ini disebabkan, sumber daya manusia adalah tulang punggung dalam menjalankan suatu roda kegiatan

¹ Heri Supriyanto M.Djudi, "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 58, No. 1 (Mei 2018): 145, <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>.

² Anoraga Panji, *Pengantar Bisnis* (Jakarta: PT. Reneka Cipta, 2007), 85.

operasional suatu perusahaan. Untuk itu penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan haruslah dipersiapkan sedini mungkin dan semaksimal mungkin.³

Menurut Sumarsono yang dikutip dalam Hayat, sumber daya manusia mempunyai dua pengertian dasar, pengertian pertama bahwa sumber daya manusia adalah usaha kerja atau usaha yang dapat diperbaiki dalam proses produksi. Pengertian kedua, sumber daya manusia adalah manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.⁴

Dengan adanya persaingan yang ketat akan mendorong semua perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar produk/jasa yang dihasilkan bisa bersaing dipasaran dan juga sesuai dengan target awal. Selain itu, perusahaan perlu mengetahui juga memenuhi kebutuhan setiap karyawan agar karyawan bisa bekerja dengan maksimal.⁵

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan, dan juga harus mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, meningkatkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah-ubah. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab manajemen yang paling serius. Karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan

³ Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014), 154.

⁴ Hayat, *Manajemen Pelayanan Publik* (Depok: Rajawali Pers, 2017), 106.

⁵ Kiki Rindi Arini, Mochammad Djudin Mukzam dan Ika Ruhana, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58, No. 1 (Mei 2018) : <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>.

kemajuan perusahaan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.⁶

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi baik buruknya lembaga keuangan yaitu kinerja karyawannya sendiri. Kinerja adalah tentang pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Dalam hal ini kinerja karyawan termasuk tanggung jawab manajemen sumber daya manusia dan tujuannya adalah untuk memberikan kontribusi demi kemajuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: karyawan (kemampuan dan pengalaman sebelumnya), praktik sumber daya manusia, dan lingkungan kerja. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kerjanya.⁷

Fokus konsep ini lebih pada “masukan dan efektifitas” suatu ukuran yang dikatakan dengan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas dan waktu) tercapai tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari pegawainya juga dan tidak hanya dari kemampuan karyawan yang dimiliki. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat.⁸

Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan berdampak langsung pada pendapatan perusahaan. Sedarmayanti dalam bukunya menyatakan bahwa secara global jenis

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 81.

⁷ Muhamad Rendi Santoso Dan Sri Widodo “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta” *Jurnal Ilmiah M- Progres*, Vol. 12, No. 1 (Januari 2012): 85.

⁸ Edilius, *Pengantar Ekonomi Perusahaan* (Jakarta: PT. Reneka Cipta, 1992), 267.

lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.⁹ Ada tantangan penyesuaian terhadap pasar dan lingkungan kerja serta bagaimana kita dapat mendayagunakan sumber daya yang ada. Secara simultan, ini harus dilakukan oleh organisasi. De Wit dan Mayer menyebutkan hal ini sebagai *paradox of market and resources*.¹⁰

Hal lain yang tak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan suatu semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi juga disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang karyawan akan ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai ditempat kerja. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan akan semakin loyal terhadap organisasi atau pun lembaga dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan penuh dedikasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki sikap senang bekerja dan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.¹¹

Motivasi sangat penting karena karyawan agar dapat bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi akan semakin penting karena pimpinan memberikan tugas pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharap karyawannya yang berkualitas dalam kemampuan tapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.¹²

⁹ Daniel Suriosuseno, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastic," *AGORA*, Vol. 3, No. 2 (2015): 175.

¹⁰ M. Taufiq Amir, *Manajemen Strategik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2011), 113.

¹¹ Bintang Yuniar, Naili Farida dan Widiartanto, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *AGORA*, Vol. 3, No. 2 (2015): 175.

¹² *Ibid*, 175.

Memotivasi seseorang tidak semudah yang dipikirkan, kenyataannya walaupun penggajian telah diatur dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perusahaan, hal tersebut belum menjadi jaminan bahwa para karyawan otomatis akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, karena bisa saja pada saat jam kerja karyawan tidak ada ditempat kerja justru memanfaatkan waktu dengan bersantai-santai dan melalaikan tugasnya.¹³

BMT NU (Nuansa Umat) Jatim lahir dari sebuah keprihatinan pengurus MWC NU (Majlis Wakil Cabang Nahdatul Ulama) atas kondisi masyarakat Sumenep pada umumnya dan masyarakat kecamatan Gapura pada khususnya atas semakin merajalelanya praktik rentenir dengan bunga hingga 50% perbulan yang nyatanya mencekik usaha mereka sehingga sulit berkembang. Salah satu tantangan terberat bagi pengurus diawal berdirinya adalah meyakinkan kembali seluruh pendiri KJKS BMT Nuansa Umat. Selain itu, pengurus harus bekerja keras guna meyakinkan masyarakat bahwa BMT Nuansa Umat benar-benar bermanfaat bagi peningkatan usaha kecil dan menengah serta simpanan mereka akan aman dan tentram karena dikelola secara profesional serta bebas dari praktik riba yang diharamkan oleh Allah SWT.¹⁴

Dengan melihat beberapa perkembangan yang sangat signifikan baik dari segi asset, jumlah kantor cabang dan juga jumlah anggota atau nasabah BMT NU Jatim di tengah-tengah kerasnya persaingan diantara lembaga-lembaga keuangan diindonesia yang dimana secara langsung memberikan pengaruh kepada kinerja karyawannya. Maka dari itu, diperlukanlah beberapa indikator penyeimbang

¹³ Ibid. 175.

¹⁴ <http://www.bmtnujawatimur.com> diakses pada 4 Oktober 2022 pukul 08:33 WIB.

kinerja karyawan agar tetap dalam tonggak kinerja yang baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.

D. Asumsi Peneliti

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal yang berkenaan dengan masalah penelitian dan kebenarannya sudah dapat diterima oleh para peneliti.¹⁵ Asumsi sangat diperlukan dalam hal melakukan suatu penelitian, agar peneliti memiliki dasar untuk berpijak yang kokoh terhadap masalah yang diteliti. Adapun asumsi dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja adalah faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.
2. Motivasi adalah faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.
3. Peningkatan kinerja para karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih lemah, sehingga harus diuji secara empiris.¹⁶

Hipotesis penelitian ini adalah:

¹⁵ Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan: IAIN Madura, 2020), 17.

¹⁶ Anak Agung Putu Agung, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2012), 27.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.

H₃: Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Kegunaan Secara Teoritis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan keilmuan peneliti tentang bahasan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber rujukan untuk penelitian selanjutnya. Serta menambah wawasan keilmuan bagi Mahasiswa/i IAIN Madura, khususnya prodi Perbankan Syariah.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan untuk mengetahui

pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan agar tetap mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya sehingga dapat meningkatkan kualitas lembaga.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi kepada masyarakat agar bisa menilai dan memilih lembaga keuangan mana yang akan mereka pilih untuk menyimpan dana dan meminjam dana.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai literatur dan sumber informasi yang baik dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya, sehingga akan lebih dapat menyempurnakan semua kekeurangan-kekurangan penelitian sebelumnya.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu: dua variabel bebas (*Independen*) dan satu variabel terikat (*Dependen*). Agar variabel yang menjadi fokus penelitian tidak meluas, maka perlu adanya batasan-batasan materi yang akan diteliti, yaitu:

a. Lingkungan Kerja

Kualitas lingkungan kerja termasuk pada variabel bebas/ X_1 (*Independen*). Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Nitisemito yang dikutip oleh Agung Prihanthoro adalah sebagai berikut:¹⁷

¹⁷ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja* (NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022), 86.

- 1) Hubungan antar karyawan
- 2) Suasana kerja
- 3) Fasilitas kerja

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja termasuk variabel bebas/ X_2 (*Independen*). Adapun indikator motivasi kerja menurut Maslow adalah sebagai berikut:¹⁸

- 1) Kebutuhan Fisiologis/ fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan untuk disukai
- 4) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan termasuk pada variabel terikat / Y (*Dependen*). Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Berardin dan Rusel adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (Mutu)
- 2) Kuantitas (Jumlah)
- 3) Ketepatan Waktu (Jangka waktu)
- 4) Efektifitas Biaya
- 5) Kebutuhan untuk *Supervise*
- 6) Dampak interpersonal.¹⁹

¹⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 186.

¹⁹ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). 187.

2. Ruang Lingkup Lokasi

Peneliti dalam hal ini mengambil lokasi atau tempat penelitian di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan. Yang terdiri dari tujuh kantor cabang, yaitu: BMT NU Cabang Pasean, BMT NU Cabang Pakong, BMT NU Cabang Larangan, BMT NU Cabang Galis, BMT NU Cabang Kadur, BMT NU Cabang Tlanakan dan BMT NU Cabang Proppo.

H. Definisi Istilah

Untuk lebih memahami dan menghindari kesalah pahaman maksud dari judul penelitian ini, maka peneliti akan menjelaskan istilah-istilah yang perlu dijelaskan dari judul proposal skripsi ini, yakni “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan”, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Dimana lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja yang konusif akan memberikan kenyamanan terhadap karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu. Selain itu, lingkungan non fisik berupa hubungan atau interaksi yang baik antar karyawan juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan baik yang berasal dalam diri pribadi karyawan maupun dari orang lain untuk melakukan sebuah usaha atau pekerjaan

yang menghasilkan baik berupa barang atau jasa. Motivasi tidak akan muncul dengan sendirinya, melainkan harus melalui sebuah media baik itu media penglihatan maupun media lainnya.

Apabila karyawan sudah termotivasi maka keinginan kuat akan muncul dengan sendirinya untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Sehingga dari sinilah motivasi sangat penting bagi semua karyawan karena dapat memberikan rasa semangat melakukan sesuatu hal.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dihasilkan dari proses bekerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang berasal dari dalam diri pribadi karyawan ataupun dari faktor lingkungan sekitar dimana karyawan tersebut berada.

Kinerja setiap karyawan akan menjadi sebuah patokan berkembang tidaknya suatu perusahaan. Perusahaan akan mengalami perkembangan apabila didalamnya terdapat sumber daya manusia yang memiliki skill yang bagus dan sesuai dengan tujuan lembaga. Sehingga hal – hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan haruslah mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan.

I. Kajian Terdahulu

Untuk menghindari adanya kesamaan dengan penelitian sebelumnya maka di perlukan adanya pembahasan terlebih dahulu sebagai tolak ukur yang akan dibahas selanjutnya. Dari penelusuran penulis terhadap studi karya-karya ilmiah yang berhubungan dengan tema pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Nuasa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan,

penulis menemukan beberapa tema yang sesuai dengan tema yang penulis teliti diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh: Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo (2022) telah melakukan penelitian tentang, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Jakarta“. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengkaji hasil pengumpulan data dari setiap responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 2). Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 3). Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit pengelola angkutan sekolah Dinas Perhubungan DKI Jakarta. Adapun untuk persamaan: 1). Menggunakan variable X (lingkungan kerja) dan variable Y (kinerja). 2). Menggunakan jenis penelitian kuantitatif, 3). Menggunakan teknik analisis Regresi linear berganda. Perbedaan: 1). Lokasi penelitian antara Pamekasan dengan DKI Jakarta.²⁰
2. Penelitian yang dilakukan oleh: Daniel Surjasuseno (2015) telah melakukan penelitian tentang, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastik“. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengkaji hasil pengumpulan

²⁰ Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo, ” Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan DKI Jakarta”, *Jurnal Ilmiah M-Progres*, vol. 12, No. 1 (Januari 2022).

data dari setiap responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun untuk persamaan: 1). Menggunakan variable X (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dan variable Y (kinerja), 2). Menggunakan jenis penelitian kuantitatif, 3). Menggunakan teknik analisis Regresi linear berganda. Perbedaan: 1). Lokasi penelitian antara Pamekasan dengan Surabaya.²¹

3. Penelitian yang dilakukan oleh: Kiki Rindi Arini, Mochammad Djudi Makzam dan Ika Ruhana (2015) telah melakukan penelitian tentang, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Jombang Baru)“. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengkaji hasil pengumpulan data dari setiap responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun untuk persamaan: 1). Menggunakan variable X (motivasi kerja) dan variable Y (kinerja), 2). Menggunakan jenis penelitian kuantitatif, 3). Menggunakan teknik analisis Regresi linear berganda. Perbedaan: 1). Lokasi penelitian antara Pamekasan dengan Jombang.²²

²¹ Daniel Surjosuseno, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic”, *AGORA*, Vol. 3, No. 2 (2015).

²² Kiki Rindi Arini, dkk, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Jombang Baru)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 22, No. 1 (Mei 2015).

4. Penelitian yang dilakukan oleh: Heri Supriyanto M. Djudi dan Mukzam (2018) telah melakukan penelitian tentang, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada karyawan LPP radio Republik Indonesia Stasiun Malang)“. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengkaji hasil pengumpulan data dari setiap responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun untuk persamaan: 1). Menggunakan variable X (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dan variable Y (kinerja), 2). Menggunakan jenis penelitian kuantitatif, 3). Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan: 1). Lokasi penelitian antara Pamekasan dengan Malang.²³
5. Penelitian yang dilakukan oleh: Jerry M. Logahan (2012) telah melakukan penelitian tentang, “Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia”. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengkaji hasil pengumpulan data dari setiap responden. Hasilnya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV MUM Indonesia. Adapun untuk persamaan: 1). Menggunakan variable X (lingkungan kerja) dan variable Y

²³ Heri Supriyanto M.Djudi dan Mukzam , “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada karyawan LPP radio Republik Indonesia Stasiun Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58, No. 1 (Mei 2018).

(kinerja), 2). Menggunakan jenis penelitian kuantitatif, 3). Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan: 1). Lokasi penelitian antara Pamekasan dengan Jakarta.²⁴

Tabel 1.1
Persamaan dan Perbedaan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo (2022)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.	1) Menggunakan variabel X (lingkungan kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) 2) Menggunakan jenis penelitian kuantitatif 3) Menggunakan teknik analisa regresi linear berganda. 4) Menggunakan sampel jenuh.	1) Lokasi penelitian antara Pamekasan dengan DKI Jakarta. 2) Lembaga BMT dengan Dinas Perhubungan.
2	Daniel Surjasuseno (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastik	1). Menggunakan variable X (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dan variable Y (kinerja) 2).Menggunakan jenis penelitian kuantitatif 3).Menggunakan teknik analisis Regresi linear berganda.	1). Lokasi penelitian antara Pamekasan dengan Surabaya 2) Lembaga BMT dengan perindustrian. 3) Menggunakan <i>purposive sampling</i> .

²⁴ Jerry M.Logahan, dkk, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia", *Binus Business Review*, Vol. 3, No. 1 (Mei 2012).

3	Kiki Rindi Arini, Mochammad Djudi Makzam dan Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Jombang Baru)	<ol style="list-style-type: none"> 1). Menggunakan variable X (motivasi kerja) dan variable Y (kinerja) 2). Menggunakan jenis penelitian kuantitatif. 3). Menggunakan teknik analisis Regresi linear berganda. 4) Menggunakan sampel jenuh. 	<ol style="list-style-type: none"> 1). Lokasi penelitian antara Pamekasan dengan Jombang. 2) Lembaga BMT dengan perindustrian. 3) Menggunakan metode <i>Explanatory Research</i>.
4	Heri Supriyanto M. Djudi dan Mukzam (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada karyawan LPP radio Republik Indonesia Stasiun Malang)	<ol style="list-style-type: none"> 1).Menggunakan variable X (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dan variable Y (kinerja) 2).Menggunakan jenis penelitian kuantitatif. 3). Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. 4) Menggunakan sampel jenuh. 	<ol style="list-style-type: none"> 1). Lokasi penelitian antara Pamekasan dengan Malang. 2) Lembaga BMT dengan industri hiburan.
5	Jerry M. Logahan (2012)	Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia.	<ol style="list-style-type: none"> 1). Menggunakan variable X (lingkungan kerja) dan variable Y (kinerja) 2). Menggunakan jenis penelitian kuantitatif 3). Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. 	<ol style="list-style-type: none"> 1). Lokasi penelitian antara Pamekasan dengan Jakarta. 2) Lembaga BMT dengan Perindustrian. 3) Menggunakan <i>Purposive Sampling</i>.