

ABSTRAK

Sutisna. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat).

Berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia karena tanpa peran manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi, organisasi tersebut tidak akan berjalan lancar. PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat merupakan BPR Syariah Hasil akuisisi dari BPRS TOAT (yang didirikan tahun 1994 oleh K. H. Anom Mubarak, BA) proses akuisisi Tahun 2006 dan sekarang memiliki karyawan sebanyak 52 orang. Hasil observasi peneliti menemukan bahwa terdapat masalah mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja islami dan kinerja karyawan pada Bank tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh motivasi kerja yang di moderasi etika kerja islami dapat meningkatkan kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh disiplin kerja yang di moderasi etika kerja islami dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun kerangka berpikir pada penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi pengaruh antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan, disiplin kerja dengan kinerja karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dimoderasi etika kerja islami, pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang dimoderasi etika kerja islami.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Studi asosiasi adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini bentuk hubungan tersebut adalah hubungan sebab-akibat, yang dihasilkan dari variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan dan etika kerja Islami sebagai variabel moderasi.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan, adanya pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, adanya pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dimoderasi etika kerja islami, tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang dimoderasi etika kerja islami.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja islami, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Sutisna. The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance with an Understanding of Islamic Work Ethics as a Moderating Variable (Case Study of Employees of PT Bank Ekonomi Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Head Office Bandung, West Java).

The success or failure of an organization is influenced by human resources because without the role of humans, even though other factors have been met, the organization will not run smoothly. PT Bank Per Ekonomi Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Head Office Bandung, West Java is a Sharia BPR resulting from the acquisition of BPRS TOAT (which was founded in 1994 by K. H. Anom Mubarak, BA) in the acquisition process in 2006 and now has 52 employees. The results of the researcher's observations found that there were problems regarding work motivation, work discipline, Islamic work ethics and employee performance at the bank.

The aim of this research is to find out and analyze how much influence work motivation has on employee performance, how much influence work discipline has on employee performance, how much influence work motivation and work discipline have on employee performance, how much influence work motivation moderated by Islamic work ethics can have. improve employee performance, how much influence work discipline moderated by Islamic work ethics can improve employee performance.

The framework of thinking in this research is to obtain information on the influence of work motivation variables on employee performance, work discipline on employee performance, work motivation and work discipline on employee performance, the influence of work motivation on employee performance which is moderated by Islamic work ethics, the influence of work discipline on employee performance moderated by Islamic work ethics.

This research uses quantitative methods. This type of research is associative quantitative. Association studies are research that aims to determine the relationship between two or more variables. In this research, the form of this relationship is a cause-and-effect relationship, resulting from the independent variables, namely work motivation and work discipline, while the dependent variables are employee performance and Islamic work ethics as moderating variables.

The results of this study found that there was a positive influence between the work motivation variable and employee performance, there was a positive influence between the work discipline variable and employee performance, there was no positive influence between the work motivation variable and work discipline together with employee performance. The influence of work motivation on employee performance which is moderated by Islamic work ethics, there is no influence of work discipline on employee performance which is moderated by Islamic work ethics.

Keywords: work motivation, work discipline, Islamic work ethics, employee performance.

خلاصة

سوتيسنا. تأثير تحفيز العمل وانضباط العمل على أداء الموظف من خلال فهم أخلاقيات العمل الإسلامية كمتغير معتدل دراسات حالة الموظف بنك بي تي اقتصاد الناس الشريعة تنزه باراهيانجان مكتب مركز جاوة الغربية باندون يتأثر نجاح أو فشل المنظمة بالموارد البشرية لأنه بدون دور البشر، على الرغم من استيفاء العوامل الأخرى، فإن المنظمة لن تعمل بسلاسة حزب العمال بنك اقتصاد الناس الشريعة تنزه باراهيانجان مكتب مركز باندونج جاوة الغربية هي عملية إعادة هيكلة شرعية ناتجة عن عملية الاستحواذ من سرب تات الذي تأسس في ألف وتسعة مائة وأربعة وتسعون بواسطة عملية الاستحواذ في عام ألفين وستة ولديها الآن إثنان وخمسون موظفًا. وقد توصلت نتائج ملاحظات الباحث إلى وجود مشكلات تتعلق بدافعية العمل، والانضباط في العمل، وأخلاقيات العمل الإسلامية، وأداء الموظفين في أنوم مبارك، بكالوريوس. البنك

الهدف من هذا البحث هو معرفة وتحليل مدى تأثير دافعية العمل على أداء الموظف، ومدى تأثير الانضباط في العمل على أداء الموظف، ومدى تأثير دافعية العمل والانضباط في العمل على أداء الموظف، ومدى تأثير دوافع العمل الخاضعة للإشراف. من خلال أخلاقيات العمل الإسلامية يمكن أن تحسن أداء الموظف، ومدى تأثير الانضباط في العمل الذي تديره أخلاقيات العمل الإسلامية على تحسين أداء الموظف.

إطار التفكير في هذا البحث هو الحصول على معلومات عن تأثير متغيرات دافعية العمل على أداء الموظف، الانضباط في العمل على أداء الموظف، دافعية العمل والانضباط في العمل على أداء الموظف، تأثير دافعية العمل على أداء الموظف الذي أدارته الشريعة الإسلامية أخلاقيات العمل، تأثير الانضباط في العمل على أداء الموظف تحت إشراف أخلاقيات العمل الإسلامية. يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية. هذا النوع من البحث هو الكمي النقابي. دراسات الارتباط هي أبحاث تهدف إلى تحديد العلاقة بين متغيرين أو أكثر. وفي هذا البحث فإن شكل هذه العلاقة هو علاقة السبب والنتيجة، الناتجة عن المتغيرات المستقلة وهي دافعية العمل والانضباط في العمل، أما المتغيرات التابعة فهي أداء الموظف وأخلاقيات العمل الإسلامية كمتغيرات معتدلة.

وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي بين متغير دافعية العمل وأداء العاملين، وكان هناك تأثير إيجابي بين متغير الانضباط في العمل وأداء العاملين، ولم يكن هناك تأثير إيجابي بين متغير دافعية العمل والانضباط في العمل معاً. أداء الموظف تأثير دافعية العمل على أداء الموظف الذي تحكمه أخلاقيات العمل الإسلامية، لا يوجد تأثير لانضباط العمل على أداء الموظف الذي تحكمه أخلاقيات العمل الإسلامية.

الكلمات المفتاحية: دافعية العمل، الانضباط في العمل، أخلاقيات العمل الإسلامية، أداء العاملين