

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Islam meyakini bahwa ini adalah misi yang diberikan Allah SWT kepada manusia untuk membantu mereka memanfaatkan seluruh bumi dan isinya sebaik-baiknya demi kebaikan bersama. Dibalik hal tersebut terdapat misi khilafah umat manusia untuk mewujudkan tumbuh subur dan berkembangnya kehidupan dan eksistensi. Selain itu, setiap orang mempunyai kewajiban untuk melakukan kegiatan ekonomi guna meningkatkan taraf hidupnya melalui pekerjaan. Manusia hanya diberi wewenang untuk mengelola dan menikmati menurut aturan Allah SWT (Antonio, 2005: 7).

Dalam Islam, bekerja harus dilindungi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perut saja, namun juga untuk menjaga harga diri dan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam bekerja sangatlah penting. Islam sangat menghormati orang-orang yang bekerja dengan tangannya. Karena bekerja bukanlah tujuan, melainkan hanya sarana untuk mencapai keridhaan Allah.

Responsifitas terhadap dinamika globalisasi serta kemajuan teknologi membuat perusahaan bergerak terus menerus dan cepat melalui adaptasi perubahan lingkungan yaitu hal yang positif demi terlaksananya visi, misi dan tujuan perusahaan. Namun apabila ditinjau, hal yang hendak dicapai apakah berhasil atau tidaknya dari berbagai aktivitas perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi yang dimiliki tetapi ketersediaan sumber daya, sumber daya manusia dari dari peralatan, sumber daya, infrastruktur perusahaan.

Saat ini persaingan sumber daya manusia yang bertalenta semakin ketat sehingga unsur sumber daya manusia ini menjadi hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, pendapat ini diperkuat dengan ditematkannya sumber daya manusia pada urutan pertama unsur-unsur manajemen yaitu *men, money, methodes, materials, machines and market* (Malayu Hasibuan 2006:219). Manusia menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan, ketika mereka memiliki motivasi

kerja, loyalitas, dedikasi, ketekunan, dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat vital dalam proses pembangunan.

Demi tercapainya sebuah keberhasilan suatu perusahaan, tentu saja harus ada yang membantu tercapainya tujuan itu salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan, dimana apabila karyawan berkinerja dengan baik maka tujuan akan tercapai. Untuk mencapai kinerja dengan baik maka pada diri setiap karyawan harus mempunyai keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*attitude*). Dengan demikian, untuk tercapainya visi, misi dan tujuan maka pada diri setiap karyawan diharapkan bisa memiliki kriteria tersebut dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Apabila kinerja seorang karyawan baik maka ia dapat bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, Memastikan tujuan tercapai dengan kinerja yang baik. Namun kemampuan kerja orang tentu berbeda-beda, sehingga keterampilan kerja tidak terlalu efektif dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, Anda perlu memahami dengan jelas apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan pekerjaan tersebut.

Mengingat sumber daya manusia merupakan faktor terpenting, maka sangat penting bagi setiap organisasi untuk menjaga hubungan yang berkesinambungan dan harmonis dengan karyawannya. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya. Kenyataan bahwa masalah motivasi kerja bukanlah suatu masalah yang sederhana, baik dipahami maupun dilaksanakan, telah lama diketahui dalam profesi manajemen. Meski tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan, namun pegawai dengan etos kerja yang baik didorong untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan tugasnya karena yakin hal itu akan membawa keberhasilan bagi organisasi Selesai. Dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan tujuan dan berbagai sasaran, kepentingan pribadi anggota organisasi juga terlindungi (Sondang P. Siagian, 2008:286).

Di bawah ini adalah hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat.

**Tabel 1.1**  
**Data Target Pembiayaan By Akad PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat Tahun 2020 - 2023**

| NO | AKAD PEMBIAYAAN | O/S DESEMBER 2020      | TARGET RBB 2020          | PENCAPAIAN % |
|----|-----------------|------------------------|--------------------------|--------------|
| 1  | MURABAHAH       | 706,427,381,000        | 1,000,000,000,000        | 70.64        |
| 2  | MUSYARAKAH      | 81,586,958,000         | 100,000,000,000          | 81.59        |
| 3  | MUDHARABAH      | 484,931,000            | 500,000,000              | 96.99        |
| 4  | QARDH           | 2,302,295,000          | 3,000,000,000            | 76.74        |
| 5  | MULTIJASA       | 238,554,000            | 500,000,000              | 47.71        |
|    | <b>JUMLAH</b>   | <b>791,040,119,000</b> | <b>1,104,000,000,000</b> |              |

| NO | AKAD PEMBIAYAAN | O/S DESEMBER 2021        | TARGET RBB 2021          | PENCAPAIAN % |
|----|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------|
| 1  | MURABAHAH       | 662,545,694,000          | 1,000,000,000,000        | 66.25        |
| 2  | MUSYARAKAH      | 502,623,010,000          | 500,000,000,000          | 100.52       |
| 3  | QARDH           | 28,767,213,000           | 50,000,000,000           | 57.53        |
| 4  | MULTIJASA       | 31,125,000               | 100,000,000              | 31.13        |
|    | <b>JUMLAH</b>   | <b>1,193,967,042,000</b> | <b>1,550,100,000,000</b> |              |

| NO | AKAD PEMBIAYAAN | O/S DESEMBER 2022        | TARGET RBB 2022          | PENCAPAIAN % |
|----|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------|
| 1  | MURABAHAH       | 808,863,744,484          | 1,000,000,000,000        | 80.89        |
| 2  | MUSYARAKAH      | 589,109,088,086          | 500,000,000,000          | 117.82       |
| 3  | RAHN            | 3,235,285,537            | 5,000,000,000            | 64.71        |
| 4  | QARDH           | 1,485,262,126            | 1,000,000,000            | 148.53       |
| 5  | MULTIJASA       | 1,162,446,233            | 1,000,000,000            | 116.24       |
| 6  | IJARAH          | 257,111,346              | 500,000,000              | 51.42        |
|    | <b>JUMLAH</b>   | <b>1,404,112,937,812</b> | <b>1,507,500,000,000</b> |              |

| NO | AKAD PEMBIAYAAN                   | O/S DESEMBER 2023        | TARGET RBB 2023          | PENCAPAIAN % |
|----|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------|
| 1  | MURABAHAH                         | 804,233,659,495          | 1,000,000,000,000        | 80.42        |
| 2  | MUSYARAKAH                        | 673,812,480,525          | 500,000,000,000          | 134.76       |
| 3  | MMQ (MUSYARAKAH MUTANAQISHAH)     | 17,059,064,619           | 50,000,000,000           | 34.12        |
| 4  | RAHN                              | 3,188,809,643            | 5,000,000,000            | 63.78        |
| 5  | QARDH                             | 51,275,835,612           | 50,000,000,000           | 102.55       |
| 6  | MULTIJASA                         | 799,930,917              | 1,000,000,000            | 79.99        |
| 7  | IJARAH                            | 82,833,338               | 100,000,000              | 82.83        |
| 8  | IMBT (IJARAH MUNTAHIYA BI TAMLIK) | 2,892,000,000            | 1,000,000,000            | 289.20       |
|    | <b>JUMLAH</b>                     | <b>1,553,344,614,149</b> | <b>1,607,100,000,000</b> |              |

Sumber: Data PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat Cileunyi

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa angka target PT Bank Per Ekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat tahun 2020-2023 masih dibawah 100%. Hal ini menunjukkan masih kurangnya semangat kerja dan belum terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan harapan, karena motivasi dan keikhlasan dalam bekerja masih kurang. Hal ini dapat

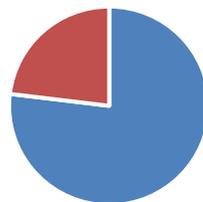
mempengaruhi kinerja pegawai karena masih belum mempunyai itikad baik dan niat yang benar serta belum menunjukkan integritas dalam bekerja. Hal ini menunjukkan motivasi kerja PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan masih rendah.

Berikut dapat dilihat dari hasil jawaban karyawan tentang Kinerja Karyawan yang disajikan dengan diagram lingkaran adalah sebagai berikut:

**Gambar 1.1**

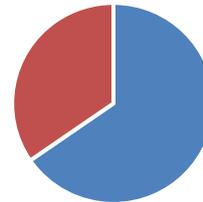
**Gambar Diagram Lingkaran Kinerja Karyawan**

Pernahkah Anda tidak dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan Anda pada pekerjaan Anda sebelumnya?



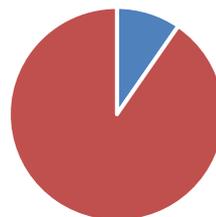
■ Ya ■ Tidak

Pernahkah Anda diberi pekerjaan oleh perusahaan Anda yang sangat sulit sehingga Anda tidak dapat segera menyelesaikannya?



■ Ya ■ Tidak

Pernahkah Anda bekerja terlalu keras dan tidak mampu mencapai tujuan kerja Anda?



■ Ya ■ Tidak

Sumber: Jawaban karyawan dari pertanyaan yang di berikan.

Dapat dilihat dari diagram di atas bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal dikarenakan masih banyak karyawan tidak mencapai target. Dari jumlah karyawan sebanyak 52 orang, 40 orang di antaranya tidak mencapai target dalam pekerjaannya. Hanya 12 orang yang dapat menyelesaikan target dengan tepat. Ini dikarenakan karyawan mendapat pekerjaan yang sulit diselesaikan sehingga

pekerjaan tidak segera selesai. Sebanyak 34 orang karyawan menjawab bahwa mereka kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena pekerjaannya sulit, dan 18 orang lainnya tidak merasa kesulitan. Padahal mereka sudah bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya agar tepat waktu atau sesuai target.

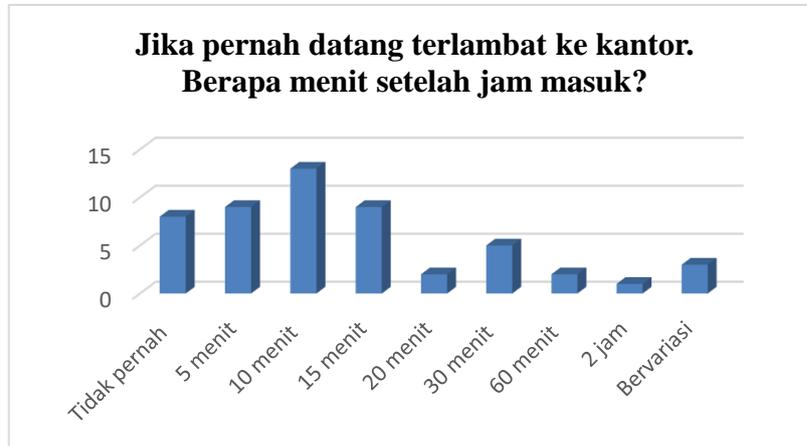
Selain motivasi kerja, disiplin juga merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan unsur terpenting yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak bersedia mengubah kepribadian atau perilakunya. Oleh karena itu, kedisiplinan yang baik dianggap ada apabila pegawai merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin lebih merupakan tanggung jawab pribadi. Harus ada konsistensi dalam bekerja setiap orang, karena jika kita bisa melatih disiplin diri maka akan sangat mudah menerapkan disiplin dimanapun, seperti halnya kita tidak bisa memaksakan kemampuan seseorang dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka untuk mengubah perilaku serta mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2006: 444). Disiplin mengacu pada sikap, perilaku, dan perilaku yang sesuai dengan aturan perusahaan tertulis dan tidak tertulis. Aturan ini menyebutkan terlambat bekerja.

Berikut dapat dilihat data Keterlambatan Karyawan saat masuk kerja yang disajikan dengan diagram batang adalah sebagai berikut:

Gambar 1.2

Gambar Diagram Batang Data Keterlambatan Karyawan saat masuk Kerja



Sumber : Jawaban karyawan dari pertanyaan yang di berikan

Dari 52 orang karyawan hanya 8 orang yang tidak pernah terlambat masuk kerja. 44 karyawan diantaranya terlambat masuk kerja dengan keterlambatan yang bervariasi. Oleh karena itu, manajemen harus secara tepat menangani perilaku disiplin karyawannya.

Dalam melaksanakan kegiatan kinerja harus mematuhi etika kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Di Indonesia misalnya, keragaman masyarakat sangat terlihat dengan munculnya berbagai suku baik yang terdapat di Indonesia, maupun berbagai suku bangsa di dunia pada suatu tempat tertentu yang tentunya diwarnai dengan berbagai adat istiadat, sistem nilai, kebiasaan, karakter, gaya hidup dan lain sebagainya. Konsekuensinya, setiap hari setiap anggota masyarakat bertemu dengan orang-orang dari berbagai karakter, dengan sekian banyak pandangan moral yang mungkin saja saling bertentangan. Pergeseran dinamika kehidupan masyarakat terutama pada masyarakat perkotaan memberi pengaruh pada tuntutan pemenuhan kebutuhan hidup, gaya hidup, persaingan yang semakin ketat, pola hidup mewah, bergaya hidup konsumtif yang menyebabkan melemahnya komitmen pribadi dalam melaksanakan etika, dan dampaknya adalah pada penyimpangan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan seperti manipulasi, korupsi, tidak taat aturan, tidak disiplin, tidak menghormati hak orang lain, tidak adil dan sejenisnya. Fakta-fakta inilah sebetulnya yang melatarbelakangi perlunya etika diimplementasikan secara proporsional pada era globalisasi. Etika diperlukan untuk menghadapi berbagai

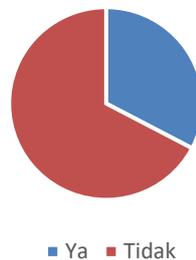
benturan yang dapat mempengaruhi penilaian seseorang, sekelompok orang, atau masyarakat tertentu secara objektif.<sup>1</sup>

Berikut data etika kerja yang dilakukan karyawan di PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat.

**Gambar 1.3**

**Gambar Diagram Lingkaran Data etika kerja**

**Pernahkah Anda bekerja dalam suasana hati yang buruk atau sengaja bersikap tidak ramah terhadap rekan kerja**



Sumber: Jawaban karyawan dari pertanyaan yang di berikan

Sebanyak 35 karyawan sudah menerapkan etika kerja islami saat bekerja dan 17 karyawan lainnya belum menerapkan etika kerja islami dalam bekerja.

Dalam Islam, tujuan bekerja bukan sekedar mencari keuntungan dan memperkaya diri sendiri, melainkan untuk mematuhi al-Quran dan hadis. Etos kerja Islam mengutamakan niat dibandingkan hasil yang dicapai. Hasil jerih payahnya dijadikan sarana ibadah dengan menyisihkan sebagian harta yang diperoleh dan dibagikan kepada orang-orang yang kurang mampu melalui Zakat, Infaq, dan Sadakho, sehingga dapat terjalin hubungan sosial yang baik antar umat. Namun, dalam etos kerja Protestan, pekerjaan difokuskan pada akumulasi modal dan kesuksesan duniawi.

Sebagai seorang Muslim, efisiensi karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan etika kerja Islami. Selain harus berkomitmen pada pekerjaan mereka, mereka juga harus tetap setia pada agama. Setiap aktivitas bisnis karyawan harus

<sup>1</sup> Dr. Ateng Kusnandar Adisaputra, S.H., M.M,dkk. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi). Cetakan Pertama. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

patuh pada prinsip-prinsip Al-Qur'an dan Hadis dan harus internalisasi nilai-nilai Islam dalam panduan mereka.

Dalam era modern ini, sering kali nilai-nilai etika kerja Islami tidak diperhatikan, padahal, sebaiknya menjadi pelopor bahwa perilaku yang seindividual mungkin. Akibatnya, banyak pencari kerja hanya bertujuan dan mungkin menggunakan langkah-langkah yang tidak etis untuk mencapai sesuatu. Oleh karena itu, semua kerja harus didasarkan pada kejujuran, karena berjuang untuk hidup seharusnya merupakan cara untuk mendekatkan diri dari Allah SWT. Karyawan yang patuh terhadap etika kerja Islami merukkan bahwa mereka memenuhi kebutuhan lingkungan kerja mereka. Dari sisi lain, etika kerja Islami menggambarkan bahwa semangat karyawan dalam bekerja, keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan, dan apa yang merupakan fokus padanya.

PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan prinsip syariah dalam aktivitas kinerja pegawainya. PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat memiliki budaya kerja yang sangat dipengaruhi oleh nuansa Islami. Hal ini dibuktikan dengan diutamakannya aspek keagamaan dalam seluruh aktivitas kerja. Budaya dan etika kerja Islam yang baik senantiasa memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunaikan kewajibannya dan melaksanakan shalat lima waktu, serta shalat berjamaah.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba melakukan penelitian di PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat Untuk mengetahui motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat merupakan Pelayanan Lembaga Keuangan Kantor Pusat Cileunyi dan merupakan BPR Syariah Hasil akuisisi dari BPRS TOAT (PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Tolong Menolong Bermanfaat) yang fokus terhadap pembiayaan usaha dengan berbagai akad sekaligus memberi kontribusi dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat Jawa Barat. Pada setiap bulan selalu ada target kinerja yang harus dicapai oleh masing-masing area Cabang yang diberikan oleh

PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat, hal ini dilakukan sebagai upaya bahwa nasabah di semua area Cileunyi dan sekitarnya semakin meningkat dan kualitas pelayanan harus semakin ditingkatkan lagi. Maka dari itu, diperlukan kinerja karyawan yang maksimal dalam menunjang tercapainya target tersebut. Dalam hal pencapaian target, PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat berusaha bekerja semaksimal mungkin, akan tetapi masih ada saja target kinerja yang belum tercapai. Hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang motivasi kerjanya rendah sehingga akan mempengaruhi terhadap kinerjanya itu.

Berdasarkan kutipan wawancara dengan staff karyawan dan HRD PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat Cileunyi “Dalam pencapaian target kinerja di BPRS Cileunyi ada yang tercapai dan ada juga yang tidak tercapai, hal ini “ **karena Komunikasi masih kurang, adat setiap cabang berbeda – beda, masih sulit dalam menangani nasabah, adaptasi dalam rolling pekerjaan masih kurang, cakupan wilayah penyebaran tidak tepat , jarak dari rumah ke tempat kerja jauh.**”

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat sejumlah tujuan kinerja yang tidak berhasil dicapai oleh PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa berbagai target karyawan bervariasi, yakni meraih target, sama juga capaian, sama dengan terdapatnya, dan tidak sama capaian. Situasi ini diduga disebabkan oleh berbagai faktor, yakni beberapa karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat tidak melakukan kinerja maksimal, diantara rendahnya motivasi kerja.

Selain itu, dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja belum sepenuhnya diterapkan. Karena jarak antara rumah dan kantor yang jauh, seringkali karyawan datang terlambat ke kantor.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, motivasi kerja rendah karyawan di PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dalam

melaksanakan pekerjaan. Karyawan dituntut untuk bekerja keras dan bisa menghadapi masalah-masalah di dalam pekerjaannya. Dengan diberikan jumlah target tersebut (tabel 1.1), diharapkan para karyawan dalam bekerja dan target kinerja bisa terealisasi. Selain itu, mungkin ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat memperkuat atau melemahkannya. Oleh karena itu, etika kerja merupakan variabel moderasi yang dapat meningkatkan atau melemahkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul:

***“Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika kerja islami Sebagai Variabel Moderating (Karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat)”***

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat?
2. Apakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa barat?
3. Apakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa barat?
4. Apakah Motivasi Kerja yang di moderasi Etika kerja islami dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa barat?
5. Apakah Disiplin Kerja yang di moderasi Etika kerja islami dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa barat?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis dampak dari:

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat.
4. Untuk Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja yang di moderasi Etika kerja islami dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat.
5. Untuk Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja yang di moderasi Etika kerja islami dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### **1. secara teoritis**

- a. Kajian ini memberikan wawasan mengenai perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pemberdayaan sumber daya manusia yang memegang peranan sangat penting dalam mencapai tujuan. Untuk meningkatkan pekerjaan Anda dan mencapai kesuksesan, Anda perlu mengelola sumber daya manusia Anda dengan baik.

- b. Informasi untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia Rephrase

## **2. Secara praktis:**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan bagi penulis mengenai ilmu manajemen, khususnya tentang kinerja pegawai. Dan Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi serta sumber pengetahuan bagi yang memerlukannya, serta memberikan informasi tentang bahwa kinerja karyawan merupakan salahsatu faktor agar tercapainya keberhasilan suatu perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan bisa digunakan untuk bahan masukan dan informasi bagi perusahaan sebagai alternatif perbaikan dalam kinerja karyawan sehingga menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

## **E. Kerangka Berfikir**

Kerangka kerja adalah model konseptual yang menunjukkan bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah diidentifikasi sebagai isu penting. Kerangka berpikir yang baik memberikan penjelasan teoritis mengenai variabel independen dan dependen.<sup>2</sup>

Manajemen merupakan suatu kebutuhan yang mendesak dalam dunia organisasi dan dunia usaha. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perkembangan usaha dan organisasi (Demircioglu & Chen, 2018, Lilis Sulastrri dan Wisnu Uriawan).<sup>3</sup> Oleh karena itu, perlu diperhatikan pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik-baiknya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan memberikan kontribusi yang optimal dalam pemberian pelayanan prima. Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai

<sup>2</sup>Enny Radjab serta Andi Jaman, Metodologi Riset Bisnis, Cetakan 1( Makasar: Lembaga Taman pustaka serta Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makasar, 2017).

<sup>3</sup>Lilis Sulastrri, Wisnu Uriawan. Pengaruh Area Kerja, Motivasi serta Efikasi diri Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Industri 4. 0. Komitmen: Harian Ilmiah Manajemen. Vol. 1 Nomor. 1, April 2020

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Brown et al., 2015).

Motivasi kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Konopaske (2009:126) mendefinisikan motivasi sebagai "...forces acting on an employee that initiate and direct behavior artinya adalah tindakan kekuatan dan perilaku langsung pada seorang karyawan, sedangkan Robbins dan Judge (2009:209) mengidentifikasi motivasi sebagai "...Proses yang bertanggung jawab atas intensitas, arah, dan ketekunan upaya individu untuk mencapai tujuan. Artinya adalah suatu proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja didukung oleh temuan beberapa penelitian yaitu Kopelman dan Thomson (2017) yang mengatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tergantung lima kondisi, yaitu, waktu, kriteria tugas, imbalan, kemampuan dan tanggungjawab dan penelitian lainnya adalah penelitian Arshadi (2010) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan – perusahaan negara Iran.<sup>4</sup>

Motivasi bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai dampak yang sangat besar terhadap perilaku kerja dan pendekatan seseorang dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kinerja pegawai. Memotivasi karyawan Anda akan meningkatkan semangat kerja mereka dan meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja. Motivasi juga menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Cho. & Yang, 2018) dalam Lilis sulastri.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin menurut John W. Newstrom dan Keith Davis dan Newstrom berpendapat bahwa tindakan manajemen untuk menegakkan aturan organisasi Davis dan Newstrom (2002:243). Hana berpendapat bahwa disiplin merupakan latihan bagi karyawan untuk mencapai pertumbuhan individu Dale (2002:76). Kemudian Simamora

---

<sup>4</sup> Afriliansyah, Dade serta Yumi, " *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*". Harian E- Journal: Studia Manajemen Vol. 9 Nomor. 1 Perihal. 17- 30. 2020

berpendapat bahwa Disiplin kerja adalah prosudur yang ada pada perusahaan untuk memberikan sanksi jika karyawan melanggar peraturan Simamora (2004:234).<sup>5</sup>

Temuan ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Devis dan mewstrom (2002) , kemudian juga diperkuat oleh Hana (2002) demikian juga penelitian Yuniasih, Agustina, dan Rosento (2019) semuanya menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja. Disiplin mempengaruhi kinerja pegawai, pegawai yang disiplin waktu, disiplin target dan disiplin perilaku akan memberikan kontribusi positif terhadap hasil pekerjaan mereka.<sup>6</sup>

*Islamic Work Ethics is a concept of ethics that is based on Islamic teachings and principles which rely on faith. Islamic ethics is a principle of right and wrong which designate to demonstrate what a human ought to do based on the teaching of the Qur'an and shown in the great life of the Prophet Muhammad. "Etika kerja islami adalah suatu konsep etika yang di dasarkan pada ajaran dan prinsip islam yang bertumpu pada keimanan. Etika islam adalah prinsip benar dan salah yang menunjukan apa yang seharusnya di lakukan manusia berdasarkan Al-qur'an dan di tujukan dalam kehidupan agung Nabi Muhammad SAW".<sup>7</sup>* Dalam Lilis Sulastri.

Menurut Toto Tasmara, etika kerja Islam didasarkan pada pemikiran bahwa bekerja tidak hanya mengagungkan diri sendiri dan mengedepankan kemanusiaan, tetapi juga merupakan ekspresi perilaku yang saleh sehingga memiliki nilai ibadah yang luhur menciptakan keyakinan yang mendalam. Etika atau etika kerja dalam Islam mengacu pada keyakinan bahwa bekerja tidak hanya berfungsi untuk memuliakan diri sendiri dan menunjukkan kemanusiaan seseorang, tetapi juga sebagai perwujudan perilaku yang bertakwa, karena umat Islam memuja yang mulia. Prestasi kerja dalam Islam dievaluasi pada tingkat yang sama dengan iman.

Menurut Islam, bekerja adalah pemanfaatan seluruh harta benda dalam rangka mewujudkan atau mengungkapkan arti penting diri sebagai hamba Allah

<sup>5</sup> Afriliansyah, Dade serta Yumi, " Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja". Harian E- Journal: Studia Manajemen Vol. 9 Nomor. 1 Perihal. 17- 30. 2020

<sup>6</sup> Afriliansyah, Dade serta Yumi, " Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja". Harian E- Journal: Studia Manajemen Vol. 9 Nomor. 1 Perihal. 17- 30. 2020

<sup>7</sup>Lilis Sulastri, " The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia". International Journal of Innovation Creativity and change. Volume 12, Issue 4, 2020.

yang harus menaklukkan dunia dan memposisikan diri sebagai anggota masyarakat yang terbaik, dikatakan sebagai usaha yang sungguh-sungguh yang memobilisasi pemikiran dan gagasan. Dikatakan juga bahwa hanya melalui kerja manusia manusia dapat memanusiaikan dirinya sendiri.<sup>8</sup>

Berkarya bagi umat islam merupakan ibadah, wujud ketaqwaan dan rasa syukur, mengakui bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi manusia yang berakhlak baik, sebagaimana dijelaskan dalam Q.S Al – kahfi: 7 memenuhi dan menunaikan panggilan Tuhan untuk menjadi yang terbaik.

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya: Sesungguhnya Kami jadikan segala sesuatu yang ada di bumi sebagai hiasan untuk mereka. agar mereka mengujinya untuk melihat siapa di antara mereka yang lebih baik amalannya.

Ayat ini telah mengetuk pintu hati setiap muslim untuk mewujudkan etos kerja dalam mengerjakan segala sesuatunya dengan kualitas yang tinggi. Mereka menyadari bahwa Allah menguji mereka untuk menjadi orang-orang yang beramal dan beramal terbaik, dan satu-satunya syarat untuk membalas Allah adalah berbuat baik agar bisa mencapai amalan tersebut.<sup>9</sup>

Bekerja ibadah, Manusia diciptakan oleh Allah tiada lain untuk beribadah kepadaNya. Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Az-Zariyat/ 51: 56

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku.

Maksudnya, Aku ciptakan mereka itu dengan tujuan untuk menyuruh mereka beribadah kepada-Ku, bukan karena Aku membutuhkan mereka. Dalam arti luas ibadah di sini bermakna bukan hanya ritual keagamaan saja, seperti shalat, puasa, haji dan lain sebagainya, tetapi lebih dari itu semua aktivitas kerja keduniawian juga memiliki nilai ibadah.

<sup>8</sup> Toto Tasmara, Membudayakan Etos Kerja Islami,( Jakarta: Ge ma Insani, 2004), perihal 26

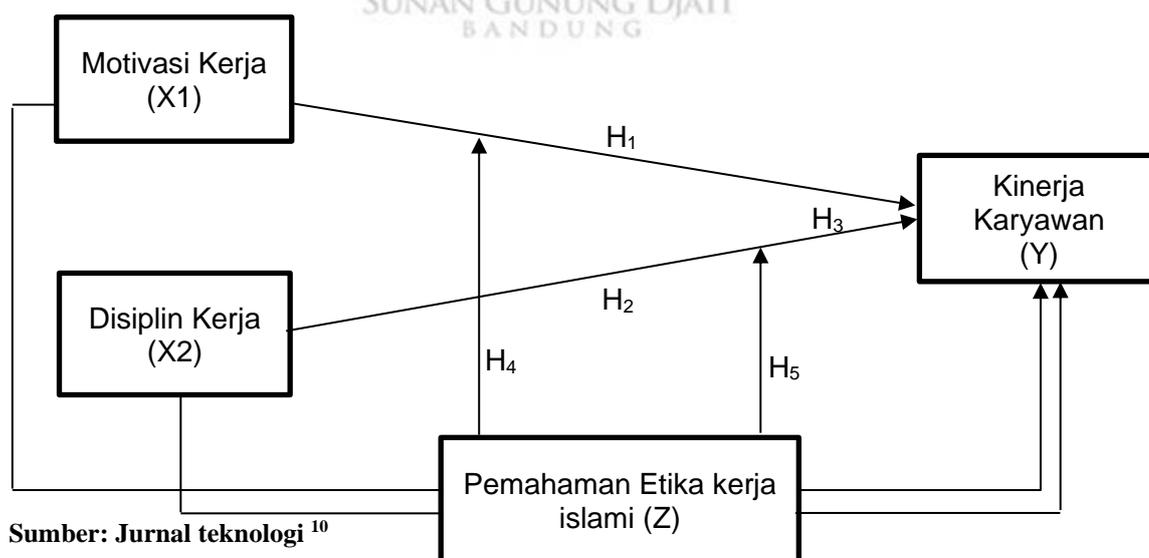
<sup>9</sup> Toto Tasmara, Membudayakan Etos Kerja Islami,( Jakarta:Gema Insani, 2004), perihal 25.

Ketika kita dapat memaknai kerja sebagai bagian dari ibadah untuk mencari keridhaan Allah. Setiap waktu dalam bekerja menjadi lebih bernilai dan memberikan harapan indah dalam kehidupan, karena setiap amal perbuatan akan dicatat dan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Temuan tersebut berdasarkan penelitian Endah Susetyo Indriyati (2017). Hasil analisis moderasi (analisis jalur) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Pemahaman karyawan terhadap etika kerja Islami secara tidak langsung memberikan dampak positif terhadap kinerjanya.

Berdasarkan landasan teori diatas, selanjutnya akan di uraikan kerangka pemikiran mengenai motivasi dalam bekerja dan disiplin kerja sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan guna mendukung tercapainya kinerja karyawan yang baik dengan pemahaman etika kerja islami. Dalam penelitian ini variabel independen (X1 Motivasi Kerja) (X2 Disiplin Kerja) sedangkan (Z Pemahaman Etika kerja islami) sedangkan variabel dependen (Y Kinerja Karyawan) Dari penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan suatu paradigma penelitian sebagai berikut:

**Gambar 1.4 Paradigma Penelitian**



<sup>10</sup> Harian Teknologi Data DINAMIK Volume XIV, Nomor. 2, Juli 2009: 90- 97

## **F. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat Cileunyi.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat Cileunyi.
- H3 : Motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat Cileunyi.
- H4 : Etika kerja islami sebagai pemoderasi motivasi kerja berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat Cileunyi.
- H5 : Etika kerja islami sebagai pemoderasi disiplin kerja berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) HIK Parahyangan Kantor Pusat Bandung Jawa Barat Cileunyi.

## **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

Banyak penelitian dengan tujuan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Oleh karena itu, untuk mendukung kajian yang lebih terintegrasi sebagaimana disebutkan dalam latar belakang masalah, peneliti akan melakukan analisis terlebih dahulu untuk mengkaji literatur atau karya ilmiah yang paling relevan dengan topik yang akan diteliti. Studi penelitian sebelumnya diperlukan untuk menghadiri penelitian dengan objek yang sama. Di bawah ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan nama penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Joseph Philip Cambay dan James Geoffrio Manenke dengan judul “Disiplin kerja dan motivasi serta pengaruhnya

terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Administrasi Bisnis Unima” (2023). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kinerja dosen Fakultas Ekonomi Unima secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi. Teori-teori yang digunakannya adalah teori disiplin kerja, teori motivasi, dan teori kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Meneliti korelasi atau mengeksplorasi pengaruh antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini populasinya hanya terdiri dari guru atau dosen Fakultas Ekonomi (FEB) Universitas Negeri Manado yang berjumlah 109 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi di Fakultas Ekonomi Unima karena belajar berdasarkan peraturan. Dosen Fakultas Ekonomi Unima mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja, sehingga motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerjanya. Disiplin kerja dan motivasi sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Unima. Hal ini disebabkan adanya efek sinergis dari tingginya kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja dosen Fakultas Manajemen Unima yang berdampak pada peningkatan kinerja dosen.<sup>11</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Mutiara Rahmadita Marpaung, Arnida Wahyuni Lubis, dan Yenni Samri Juliaty Nasution bertajuk “Dampak Nilai Etika Kerja Islami, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pendapatan Pegawai. ” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana nilai-nilai Islam mengenai etika kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi pendapatan karyawan di provinsi Modiste. Masyarakat juga harus memiliki keterampilan teknis dan terdidik dengan baik dalam peraturan dan prinsip-prinsip Islam. Mereka juga memiliki akhlak baik dalam hal etos kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja yang sesuai dengan ajaran Islam. Teori yang digunakannya adalah etika kerja Islami, motivasi kerja Islami, dan teori lingkungan kerja Islami.

---

<sup>11</sup> Joseph Philip Kambey, James Jeffrio Manengkey. “ Disiplin Kerja Serta Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Serta Bisnis Unima”,( SEIKO: Journal of Management&Business, Volume 6 Issue 1( 2023) Pages 378– 389).

Penelitian ini menggunakan data primer. Cara pengumpulan datanya adalah dengan memberikan pertanyaan rinci (survei) dengan skala likert. Populasi penelitian ini terdiri dari 10 orang karyawan Bila Modiste. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Penelitian menyimpulkan bahwa hasil uji yang diterapkan merupakan uji simultan yang menunjukkan bahwa variabel terikat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas secara simultan. Hal ini disebabkan karena  $F_{hitung} (20,713) > F_{tabel} (4,76)$  dan nilai signifikansi  $(0,001) < \alpha (0,05)$  maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel etos kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan dapat mempengaruhi pendapatan karyawan.<sup>12</sup>

Penelitian yang berjudul “Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Cabang Palembang” yang dilakukan oleh Rotua Astrina Lumban Gaol, Ahiruddin, Hujaimatul Fauziah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada perum Damri Cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data penelitian menggunakan teknik kuesioner dan studi dokumentasi serta menggunakan literatur dari berbagai media. Sedangkan teknik analisisnya menggunakan teknik analisis deksriptif. Menentukan jumlah kuesioner yang disebar menggunakan rumus sovlin berdasarkan jumlah pegawai Perum Damri Palembang sebanyak 80 orang yang didapati sampel sebanyak 44 orang dan berhasil dikembalikan datanya berjumlah 39 sampel yang dapat diolah. Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Damri Palembang.<sup>13</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Vivi Fauziah, Pristanto Ria Irawan, Erik Rahman, Joelianti Dwi S.N dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap

---

<sup>12</sup> Mutiara Rahmadita Marpaung, Arnida Wahyuni Lubis, Yenni Samri Juliaty Nasution, “Pengaruh Nilai Etika kerja islami, Motivasi, serta Area Kerja Terhadap Pemasukan Pegawai bila Modiste”, (Iltizam Journal of Shariah Economic Research: 2023, Vol. 7, Nomor. 1( June 2023), pp. 73- 87 E-ISSN: 2598- 2540 P- ISSN: 2598- 2222)

<sup>13</sup> Rotua Astrina Lumban Gaol, Ahiruddin ,Hujaimatul Fauziah. “*Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Cabang Palembang*”. Vol. 07, No. 01, Maret 2023. e-ISSN: 2722-0117 p-ISSN: 2715-1018. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai

Kinerja Karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan sampel 96 karyawan pada PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor berpengaruh sangat kuat dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 91,1% terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.<sup>14</sup>

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor-Pamijahan” dilakukan oleh Rachamatullaily Tinakartika Rinda, Hendri Maulana dan Sri Waluya Putri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor. Teori yang digunakan adalah teori motivasi, teori kepuasan kerja, dan teori kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kami menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara dan kuesioner. Sampel penelitian ini berjumlah 53 hingga 50 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) mempunyai nilai positif secara parsial (uji T) dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor. Secara parsial (uji T) variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor. Secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan

---

<sup>14</sup> Vivi Fauziah, Pristanto Ria Irawan, Erik Rahman, Joelianti Dwi S.N. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor”. Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2253-2260. Copyright @ Vivi Fauziah, Pristanto Ria Irawan, Erik Rahman, Joelianti Dwi S.N  
INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor.<sup>15</sup>

Penelitian bertajuk “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DBS Tangerang Selatan” dilakukan oleh Bapak Bersihanta Tarigan dan Bapak Aria Aji Priyanto. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Bank DBS South Tangerang. Teori-teori yang digunakannya adalah teori manajemen, teori motivasi, teori disiplin, dan teori kinerja. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data primer diperoleh melalui metode survei yaitu penyebaran kuesioner kepada responden. Persamaan regresi berganda digunakan untuk analisis dan pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.<sup>16</sup>

Penelitian yang dilakukan Rauzatul Jannah, Muhammad Diah, Zahraini dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen”. Substansi yang dibahas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Teori yang dipakainya adalah teori motivasi, teori kepuasan kerja, teori kinerja pegawai. Adapun metodologinya adalah Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisisioner, dan hasilnya diolah secara kuantitatif dengan menggunakan SPSS 22. Penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil penelitian dengan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai thitung sebesar 1,705

---

<sup>15</sup> Rachamatullaily Tinakartika Rinda, Hendri Maulana, Sri Waluya Putri, “Pengaruh Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor”, *Tesis* (dipublikasikan), (Jurnal Manajemen: 2022, Vol. 11 (1) Halaman. 47-53).

<sup>16</sup> Bersihanta Tarigan serta Aria Aji Priyanto, “Pengaruh Motivasi serta Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan”. *Harian Ekonomi, Bisnis serta Akuntansi*, Volume 20, No 1, 2021; pp. 1–10

sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,684. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,523 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,684. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Sedangkan berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (uji F), menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,337 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan  $df = n - k - 1$  ( $42 - 2 - 1 = 39$ ) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,85. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bireuen. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tiga ( $H_3$ ) diterima.<sup>17</sup>

Penelitian bertajuk “Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau” yang dilakukan oleh Sugianta Ovinus Ginting, Pioner Pelawi, Vivi Syahriani. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kantor PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 orang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,526

---

<sup>17</sup> Raizatul Jannah, Muhammad Diah, Zahraini. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen”. *Jurnal Administrasi Bisnis*: 15 Juni 2021, Volume 4, No.2

menunjukkan bahwa variabel bebas Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja karyawan sebesar 52,6 %, sedangkan sisanya 47,6 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>18</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Siswanto dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden dan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 4,604 + 0,476X_1 + 0,336X_2 + e$ . Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Motivasi kerja dinyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.<sup>19</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Bapak Endah Susetyo Indriyati dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Memahami Etos Kerja Islami”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui etika kerja Islami sebagai variabel moderasi, untuk memahami gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada studi kasus Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Mar wa Tamwil (BMT) Belinharjo Yogyakarta adalah untuk mengetahui dampak kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai. (KJKS). Teori yang digunakan adalah Teori Gaya Kepemimpinan, Teori Motivasi, Teori Disiplin Kerja, dan Teori Etika Kerja Islami. Respondennya adalah 97 karyawan yang bekerja di kantor Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik stratified proporsional random sampling. Data diolah menggunakan analisis Partial Least

<sup>18</sup> Sugianta Ovinus Ginting, Pioner Pelawi, Vivi Syahrani. “Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau”. Volume 10, Nomor 02, Oktober 2020. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM.

<sup>19</sup> Bambang Siswanto. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Vol. 7 No. 2 Juni 2019. JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.

Square (PLS) berbasis variansi dengan menggunakan software SmartPLS 2.0. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja Islami, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja Islami, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja Islami. Penulis menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan tidak ada dampak yang signifikan terhadap pemahaman masyarakat. Pemahaman pegawai terhadap pegawai Pegawai mempunyai etika kerja yang islami. Sebaliknya gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja Islami. Hasil analisis moderasi (analisis jalur) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Pemahaman karyawan terhadap etika kerja Islami secara tidak langsung memberikan dampak positif terhadap kinerjanya. Secara keseluruhan pemahaman pegawai terhadap gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.<sup>20</sup>

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, penelitian ini dapat dikatakan relatif baru dari segi isi, teori, dan metodologi keilmuan.

Atau

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat juga penelitian mengenai etika kerja Islam, namun penelitian ini digunakan sebagai variabel independen dan bukan sebagai variabel moderasi. Oleh karena itu, terdapat perbedaan pemahaman etika kerja Islam dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam konteks ini,

---

<sup>20</sup> Endah Susetyo Indriyati, "Pengaruh Style Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika kerja islami". Journal Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), Upajiwa Dewantara Vol. 1 No. 2 Desember 2017). Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi.

penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan tetap memahami etika kerja Islam.

**Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti   | Judul penelitian  | Hasil penelitian  | Persamaan   | Perbedaan  |
|----|--|---|---|---|--|
| 1  | Joseph Philip Cambay dan James Geoffrio Manenke                                    | Disiplin kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Administrasi Bisnis Unima | Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi di Fakultas Ekonomi motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerjanya. Disiplin kerja dan motivasi sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Unima.                                     | Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja. | Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu tidak menggunakan variabel moderasi (etika kerja islami)   |
| 2  | Mutiara Rahmadita Marpaung, Arnida Wahyuni Lubis, dan Yenni Samri Juliaty Nasution | Dampak Nilai Etika Kerja Islami, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pendapatan Pegawai.                        | hasil uji yang diterapkan merupakan uji simultan yang menunjukkan bahwa variabel terikat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas secara simultan. maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel etos kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan dapat mempengaruhi pendapatan karyawan. | Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu motivasi.                                       | Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu lingkungan kerja, pendapatan pegawai dan variabel etika kerja islami sebagai variabel bebas sedangkan peneliti menggunakan etika kerja islami sebagai variabel moderasi. |
| 3  | Rotua Astrina Lumban Gaol, Ahiruddin ,Hujaimatul Fauziah.                          | Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Cabang Palembang   | hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Damri Palembang.   | Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai              | Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu tidak menggunakan variabel moderasi  |

|   |  |  |  |   |  |
|---|--|--|--|---|--|
|   |  |  |  |   | (etika kerja islami)   |
| 4 | Vivi Fauziah, Pristanto Ria Irawan, Erik Rahman, Joelianti Dwi S.N     | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor                     | penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor berpengaruh sangat kuat dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 91,1% terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.  | Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan | Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu tidak menggunakan variabel moderasi (etika kerja islami)                             |
| 5 | Rachamatullaily Tinakartika Rinda, Hendri Maulana dan Sri Waluya Putri | Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor-Pamijahan | Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) mempunyai nilai positif secara parsial (uji T) dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor. Secara parsial (uji T) variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor. Secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor. | Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu motivasi kerja dan kinerja          | Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu variabel kepuasan kerja dan tidak menggunakan variabel moderasi (etika kerja islami) |
| 6 | Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto                               | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan  | Terdapat variabel yang sama dengan  | Terdapat variabel berbeda dengan peneliti  |

|   |  |   |  |   |  |
|---|--|---|--|---|--|
|   |  | Kinerja Karyawan PT Bank DBS Tangerang Selatan  | simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.  | peneliti yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan                                    | yaitu tidak menggunakan variabel moderasi (etika kerja islami)   |
| 7 | Rauzatul Jannah, Muhammad Diah, Zahraini               | Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen               | secara parsial variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bireuen.  | Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu motivasi, dan kinerja                               | Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu kepuasan kerja dan tidak menggunakan variabel moderasi (etika kerja islami)                |
| 8 | Sugianta Ovinus Ginting, Pioner Pelawi, Vivi Syahriani | Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau | secara simultan variabel Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. | Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan | Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu variabel kemampuan, pelatihan dan tidak menggunakan variabel moderasi (etika kerja islami) |
| 9 | Bambang Siswanto                                       | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  | variabel Motivasi kerja dinyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja  | Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu motivasi kerja, disiplin kerja                      | Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu tidak menggunakan variabel moderasi  |

|    |                         |  |  |   |   |
|----|-------------------------|--|--|---|---|
|    |                         |  | karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. | dan kinerja karyawan  | (etika kerja islami)  |
| 10 | Endah Susetyo Indriyati | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Memahami Etos Kerja Islami | Secara keseluruhan pemahaman pegawai terhadap gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.                | Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan | Terdapat variabel berbeda dengan peneliti yaitu variabel gaya kepemimpinan dan tidak menggunakan variabel moderasi (etika kerja islami) |