

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PADA BANK RAKYAT INDONESIA
SYARIAH KANTOR CABANG MALANG)**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

**Safarinda Imani
115020501111008**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2015**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH
KANTOR CABANG MALANG)**

Yang disusun oleh :

Nama : Safarinda Imani
NIM : 115020501111008
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 1 April 2015

Malang, 1 April 2015

Dosen Pembimbing,

Dr. Multifiah, SE., ME

NIP. 19550527 198103 2 001

**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia
Syariah Kantor Cabang Malang)
Safarinda Imani**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Email: Safarinda_imani@yahoo.co.id

ABSTRAK

Perbankan sebagai lembaga keuangan yang memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. Di Indonesia mempunyai sistem perbankan dual banking yaitu bank syariah dan bank konvensional. Perbankan Islam di Indonesia memiliki tujuan secara umum yaitu, untuk mendorong penerapan sharing resiko, mempromosikan kewirausahaan (entrepreneurship), melemahkan perilaku spekulatif, dan menekankan kesucian akad. Demi tercapainya tujuan perbankan Islam tersebut, perlu tambahan menerapkan standar tata perilaku yang mendukung berjalannya perbankan Islam mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan kemudian berdampak bagi peningkatan output BRISyariah yang berupa jasa misalnya berupa loyalitas nasabah menabung ataupun pinjam-meminjam di dalam perbankan islam.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui besarnya variabel-variabel dalam mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan pada BRISyariah Malang. Variabel-variabel yang dianalisa meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Variabel-variabel tersebut disusun menjadi sebuah model yang diestimasi menggunakan analisis regresi, selanjutnya akan di deskripsikan.

Hasil Analisis Dari model regresi berganda yang terbentuk, dapat diketahui bahwa ada pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan BRISyariah Kantor Cabang Malang. Untuk model Y adalah konstanta regresi bernilai 27,225. Dari nilai beta X1 menunjukkan nilai negatif yaitu -0,217. Dari nilai beta X2 menunjukkan nilai positif yaitu 0,370. Dari nilai beta X3 menunjukkan nilai negatif yaitu -0,122. Untuk nilai F_{hitung} 8,101, sedangkan T_{hitung} X1 sebesar 0,033, X2 sebesar 0,01 dan X3 sebesar 0,023. Untuk variabel yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja yaitu sebesar 21% terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan dari hasil kenyataan di lapangan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi. Untuk hasil peningkatan output, tabungan meningkat apabila karyawan bertambah maka akan meningkatkan pula marginal produktivitas karyawan.

Kata kunci: Produktivitas Kerja Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

A. PENDAHULUAN

Perbankan Islam sangat pesat dalam perkembangannya termasuk di Indonesia, beberapa bank Islam seperti Bank Muamalat, BNI Syariah, BRISyariah telah beroperasi di Indonesia dan memiliki beberapa kantor cabang yang sudah ada di setiap wilayah. Perbankan Islam di Indonesia memiliki tujuan secara umum yaitu, untuk mendorong penerapan *sharing* resiko, mempromosikan kewirausahaan (*entrepreneurship*), melemahkan perilaku spekulatif, dan menekankan kesucian akad.

Demi tercapainya tujuan perbankan Islam tersebut, perlu tambahan menerapkan standar tata perilaku yang mendukung berjalannya perbankan Islam mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi agar dapat tercapai kebijakan dan aturan yang berlaku serta dapat dijalankan oleh karyawan. Melihat pentingnya karyawan dalam mencapai suatu tujuan perbankan Islam, maka diperlukan perhatian terhadap karyawan untuk lebih serius dalam hal tugas yang dikerjakan agar dapat mencapai tujuan tersebut. Islam telah menjelaskan bahwasannya dalam bekerja memiliki kemantapan dan *perfectness* yang dijelaskan dalam hadits dibawah ini:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan istiqan/semurna (profesional).” (HR Thabrani)

Dijelaskan dalam Hadist diatas untuk melakukan suatu pekerjaan, karyawan perlu disiplin kerja karena menyangkut profesionalitas diri karyawan.

BRISyariah mempunyai aturan-aturan yang berlaku dan harus dijalankan oleh instansi yaitu berkaitan dengan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, dimana BRISyariah kantor cabang Malang kurang dalam hal kedisiplinan kerja yang berkaitan dengan waktu seperti halnya terlambat masuk bekerja, penyelesaian tugas yang kurang maksimal, dan pulang kerja lebih awal, menurut karyawan BRISyariah bagian *Account Officer* .

Tidak hanya faktor disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BRISyariah kantor cabang Malang, Tetapi lingkungan kerja termasuk faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BRISyariah kantor cabang Malang. Dimana lingkungan kerja BRISyariah kurang dalam hal kenyamanan ruangan, seperti halnya sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti tata letak AC, ruang kerja yang kurang nyaman, dan suara yang ditimbulkan oleh nasabah masih dapat menimbulkan tidak konsentrasinya pegawai bagian *Teller* dan *Customer Service*, tetapi untuk hubungan antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan sudah berjalan sangat baik.

Selain faktor-faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas karyawan BRISyariah kantor cabang malang adalah kompensasi. pada program kerja diluar instansi diperlukan kompensasi agar setiap karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, menurut karyawan bagian marketing BRISyariah Kantor Cabang Malang, Kompensasi sudah diterapkan dan sudah berjalan pada tahun sebelumnya. Untuk tahun 2014 kompensasi lainnya seperti cuti libur, tunjangan-tunjangan sudah berjalan tetapi untuk bonus yang didapatkan masih belum berjalan baik.

B. KAJIAN PUSTAKA

Tenaga Kerja Sebagai Faktor Produksi

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa (Simanjuntak, 1998).

Pengertian kedua dari sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Kemampuan untuk bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kemampuan kerja secara fisik diukur dengan usia kelompok penduduk yang termasuk dalam usia kerja disebut tenaga kerja atau *manpower*. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*) (Simanjuntak, 1998).

Selanjutnya dikatakan Sudarsono (1995) bahwa Penambahan tenaga kerja justru akan menaikkan produktivitasnya. apabila jumlah tenaga kerja ditambah terus menerus sedang faktor produksi lain dipertahankan konstan, maka pada awalnya akan menunjukkan peningkatan produktivitas namun pada suatu tingkat tertentu akan memperlihatkan penurunan produktivitasnya serta setelah mencapai tingkat keluaran maksimal setiap penambahan tenaga kerja akan mengurangi pengeluaran.

Produktivitas kerja merupakan acuan pokok bagi pihak perusahaan dalam menentukan peningkatan produksi (*output*). Peningkatan produktivitas faktor manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan faktor-faktor produksi yang lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

Teori Produktivitas

Kusnendi (2003:84) Pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1) Kelompok pertama

1. Tingkat pendidikan dan keahlian
2. Jenis teknologi dan hasil produksi
3. Kondisi kerja
4. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

2) Kelompok kedua

1. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
2. Keanekaragaman tugas
3. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
4. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 8.4). Selain itu, Simanjuntak (1998:30) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai (sebagai keluaran) dengan keseluruhan sumber daya manusia (sebagai masukan) yang digunakan per satuan waktu.

Jadi dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan teknis hasil input yang dihasilkan oleh kinerja pegawai dengan waktu yang sudah di tentukan. Produktivitas tenaga kerja dapat di ukur dengan membandingkan antara hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dengan biaya yang harus dikeluarkan untuk menghasilkan produk tersebut. Pengukuran produktivitas tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui berhasil atau tidak dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja pegawai. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan.

Dalam pendekatan mikro pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat di ukur dengan menggunakan produktivitas fisik marjinal dari tenaga kerja. Adapun rumus produktivitas fisik marjinal dari tenaga kerja adalah (Nicholson, 1983:181):

$$MP_L = \frac{\text{Perubahan } Q}{\text{Perubahan } L}$$

Istilah umum produktivitas kerja biasa diartikan dengan produktivitas rata-rata. Apabila dikatakan bahwa suatu perusahaan mengalami kenaikan produktivitas, maka hal itu berarti bahwa output unit input tenaga kerja telah naik. Meskipun dalam ilmu ekonomi konsep produktivitas rata-rata ini tidak sepenting produktivitas marjinal, namun konsepsi ini mendapat perhatian yang cukup besar dalam pembahasan populer. Produktivitas rata-rata sesuatu input adalah output total per unit dari input tersebut yang di pergunakan. Untuk input tenaga kerja, produktivitas rata-rata (*APL*) ditentukan oleh (Nicholson, 1983:183):

$$AP_L = \frac{\text{output}}{\text{Input tenaga kerja}} = \frac{Q}{L}$$

Maka dari itu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tentu memperhitungkan terhadap output yang dikeluarkan unit input tenaga kerja dalam per satuan waktu. Dimana output yang telah dihasilkan oleh kinerja pegawai, kemudian dibagi dengan input kinerja pegawai yang telah di berikan kepada perusahaan. Adanya disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh positif untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Oleh sebab itu perusahaan menjadikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi adalah sebagai strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Hubungan Disiplin dengan Produktivitas

Menurut Sutrisno (2011: 104) kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan akan mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang tepat waktu, maka diharapkan mampu menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya produktivitas kerja maka perlunya disiplin kerja sehingga dapat mencapai target sesuai dengan target suatu instansi.

Disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Proses menuju kearah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan Sumber Daya Manusia, yakni Proses Transformasi potensi manusia kekuatan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam mewujudkan hak dan kewajiban berarti adanya kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap kesepakatan bersama dan adanya pengendalian diri (*self control*) yang merupakan hakikat dari disiplin. Keputusan dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut merupakan pemupukan disiplin dan kesadaran masing-masing akan hak dan kewajiban akan mendorong berkembangnya produktivitas.

Disiplin Kerja pada Zaman Rasulullah

Pada zaman Rasulullah SAW perang Islam bertujuan untuk membela diri dan melindungi kaum tertindas dan kaum yang lemah dari ancaman orang-orang kafir yang berusaha melenyapkan Islam dan kaum muslimin dari muka bumi. Berperang di zaman Rasulullah didasari semata-mata karena Allah SWT dan Rasulnya, jadi bukan karena unsur lainnya yang berorientasi dunia dan kemegahan saja. Dalam berperang di jalan Allah SWT menjadi sebuah tolok ukur keimanan dan kesabaran seseorang. Allah SWT menegaskan dalam surah Ali Imran: 142

“Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, pada hal belum nyata bagi Allah orang-orang yang berjihad di antaramu dan belum nyata orang-orang yang sabar?” (Ali Imran: 142)

Pada saat berperang di jalan Allah yaitu salah satu peristiwa penting yaitu perang Uhud. Kemenangan kepada kaum muslim selama mereka disiplin dengan apa yang telah diatur oleh Rasulullah SAW, Pada saat Rasulullah mengatur pasukan menjadi dua bagian. Dimana tempat dua bagian tersebut adalah di atas gunung (pasukan pemanah) dan pasukan di bawah gunung. Jadi disini Rasulullah SAW mengatur tentang kedisiplinan dengan cara membagi tugas tempat mereka masing-masing dalam hal berjihad atau perang di jalan Allah SWT. Dimana pasukan tidak boleh lari dari posisi yang telah ditetapkan karena merupakan suatu kewajiban. Oleh karena itu, pada saat peristiwa uhud berlangsung semua orang wajib disiplin dengan pembagian *jobdesk* masing-masing, maka perang akan berjalan dengan baik di jalan Allah SWT.

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan

yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak.

Menurut Sjafrudin (2009), keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi sehingga produktivitas meningkat. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

Kompensasi pada Zaman Rasulullah dan menurut Syariah

Menurut As-Sayid dan Ibrahim (2006: 112), pada masa Rasulullah menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji atau dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah. Pada masa Khalifah Umar ra., gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah atau imbalan para pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Allah menegaskan tentang imbalan dalam surah At-Taubah: 105 dan An-Nahl: 97

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (At-Taubah: 105)

maknanya adalah Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan dan akan diberikan tentang apa yang kamu kerjakan kelak di hari akhir, yang dimaksud bekerja adalah pekerja bekerja sebagaimana mestinya, dan pekerja diharuskan untuk melakukan pekerjaan yang tidak dilarang oleh syariat karena Allah melihat apa yang dikerjakan, Rasul melihat maksudnya Rasulullah shallahu’alaihi wasallam telah menuntun kita dengan apa yang ada di As Sunnah agar kita selalu berpegang kepadanya dalam setiap melakukan pekerjaan kita.

Dapat dilihat sebagai berikut tentang hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan Abu Dzarr, bahwa Rasulullah bersabda:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebani mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebani mereka dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)”. (HR. Bukhari dan Muslim)

Dapat disimpulkan bahwasannya upah dalam Islam adalah imbalan yang diterima oleh seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia (finansial maupun non finansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat) secara adil dan layak.

Selanjutnya Tanjung (2004: 10) menyatakan bahwa upah atau imbalan dalam Islam sangat terkait dengan moral. Beberapa moral sangat melekat dengan sistem pengupahan karyawan, seperti:

1. Memperhatikan ketentuan jam kerja dan disiplin waktu demi efektivitas dan kelancaran kerja yang dijelaskan surat An-Nisaa’: 28

“Allah hendak memberikan keringanan kepadamu, dan manusia dijadikan bersifat lemah” (An-Nisa: 28)

Kaitannya dengan An-Nisa: 28, tersebut bahwasannya karena Manusia makhluk yang tidak sempurna dan lemah, Allah akan meringankan pekerjaan jika manusia bekerja dengan dengan ikhlas karena ibadah kepada Allah. Oleh karenanya dengan adanya keringanan tersebut, manusia juga harus mementingkan ketentuan jam kerja, disiplin waktu dengan tujuan agar dapat bekerja dengan maksimal.

2. Adanya hubungan yang harmonis dan iklim kerja yang kondusif serta komunikasi yang terbuka dan transparan dijelaskan surat Ali Imran: 134

“(yaitu) orang-orang yang menafkahkan (hartanya), baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan” (Ali Imran: 134)

Kaitanya dengan ayat Ali Imran: 134, dengan orang yang bekerja memberikan sebagian hartanya baik di waktu lapang maupun sempit, diberikan kepada orang lain yang lebih membutuhkan maka akan terjalin hubungan yang harmonis. Di dalam suatu kondisi lingkungan kerja jika seseorang tersebut dapat menahan amarahnya sesama karyawan dan saling memaafkan maka akan terjalin iklim kerja yang kondusif dan komunikasi tetap berjalan dengan baik. Maka Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan.

3. Pembayaran upah lembur dan kerja ekstra
4. Pemberian hak cuti dan istirahat sebagaimana lazimnya
5. Penilaian kerja secara objektif, komprehensif, dan adil yang mengutamakan 4 aspek: kejujuran, kehati-hatian, sikap hormat pada atasan, dan kesetiaan dijelaskan pada ayat At-Taubah: 105

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (At-Taubah: 105)

Setiap pekerjaan yang seseorang kerjakan terhadap apa yang dikerjakan maka Allah akan mengetahui, bersikaplah jujur, penuh kehati-hatian, dan sikap hormat kepada atasan maka Allah akan mengetahui apa yang telah seseorang kerjakan.

6. Pekerja berhak menolak pemotongan gaji yang dilakukan oleh majikannya karena utangnya, jika dia sangat membutuhkan gaji tersebut
7. Pekerja berhak mendapatkan jaminan hari tua
8. Jaminan keselamatan kerja serta pemberian kompensasi bagi kecelakaan dan risiko kerja,

Sebuah perusahaan berupaya semaksimal mungkin menerapkan manajemen kompensasi dengan seadil-adilnya sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Pada implementasinya dalam Islam beberapa aspek kompensasi sesuai syariah diantaranya aspek keadilan pada manajemen penggajian, Tunjangan akikah, Tunjangan pernikahan, Kesempatan untuk melaksanakan ibadah haji dan umrah, cuti iktikaf (dilaksanakan setiap tiga tahun sekali selama sepuluh hari terakhir di bulan Ramadhan), Pinjaman tanpa bagi hasil (contoh: dalam hal kebutuhan mendesak seperti pensisiran atau anak karyawan, perbaikan rumah karyawan yang rusak, biaya kesehatan keluarga karyawan nonbatih (keluarga batih sudah ditanggung perusahaan)), Perusahaan Al-Khairat (contoh: memberikan fasilitas tunjangan kematian dan kecelakaan), pengelolaan zakat profesi, Benefit kesehatan yang baik dan fleksibel, penambahan cuti cuma-cuma sehari sebelum dan sesudah hari raya.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah diskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui besarnya variabel-variabel dalam mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja pada BRISyariah Malang. Variabel-variabel yang dianalisa meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Variabel-variabel tersebut disusun menjadi sebuah model yang diestimasi menggunakan analisis regresi, selanjutnya akan di deskripsikan.

Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Malang di jalan Kawi No. 37 Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bank BRISyariah kantor cabang Malang yaitu meliputi *front liner* maupun *back office*. Adapun seluruh karyawan Bank BRISyariah kantor cabang Malang adalah 47 orang. Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah 47 karyawan. Peneliti mengambil data responden karyawan sejumlah 47 orang karena populasi atau subjek penelitian kurang dari 100 orang. Karena yang tidak kembali sejumlah 13 kuesioner maka sampel penelitian menjadi 34 kuesioner yang akan diolah.

Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan dan observasi secara langsung terhadap obyek yang diteliti melalui kuesioner. Dalam hal ini karyawan BRISyariah Kantor Cabang Malang yang diperoleh melalui kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi-instansi atau lembaga yang berkaitan dengan penelitian ini, misalnya data

yang diperoleh dari pihak-pihak terkait, ketenagakerjaan serta data-data yang mendukung. Selain itu, data sekunder di dapat dari studi kepustakaan, jurnal literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dan untuk melengkapi informasi yang disajikan dalam penyusunan skripsi.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, observasi, kuesioner dan wawancara

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel terikat

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Y, yang menunjukkan tingkat produktivitas karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang. Variabel ini diukur dengan kemampuan kerja karyawan, kuantitas kerja yang diberikan perusahaan, dan kepatuhan terhadap norma yang berlaku.

Variabel bebas

a. Disiplin kerja (X1)

Disiplin kerja yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku karyawan yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban yang telah ditetapkan di Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang. Dengan adanya disiplin kerja karyawan lebih produktif dalam bekerja. Variabel ini diukur dengan sanksi hukum, ketegasan pimpinan, tindakan pimpinan tentang ketepatan waktu datang ke kantor.

b. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang mendukung adanya tempat kerja yang nyaman, dapat berkonsentrasi dan berkoordinasi dengan baik. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat bekerja lebih maksimal. Variabel ini diukur dengan lingkungan kerja fisik yang meliputi kondisi penerangan, pengaturan tata ruang, kondisi kebisingan, dan kondisi kebersihan. Sedangkan non fisik meliputi, hubungan karyawan dengan karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan.

c. Kompensasi (X3)

Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penambahan kerja di luar jam kerja akan diberikan bonus sesuai dengan tugas yang diselesaikan. Variabel ini diukur dengan bonus, komisi, dan kebijakan-kebijakan yang diberikan perusahaan.

Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini tanggapan responden diukur dengan skala *likert* yaitu memberikan pilihan jawaban untuk satu pertanyaan. Skor tersebut akan bergeser antara nilai satu sampai lima. Skala *likert* umumnya menggunakan lima angka untuk penilaian, yaitu skor 1 untuk sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk Kurang Setuju (KS), skor 4 untuk setuju (S), skor 5 untuk Sangat Setuju (SS).

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Analisis data yang digunakan sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Terdapat empat macam uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan yaitu: Uji F dan Uji t yang menguji pengaruh

variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat serta menguji pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat.

3. Uji t
Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel terikat secara terpisah (parsial).
4. Uji F
Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Obyek dan penelitian ini adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang. Data mengenai produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner yang disebarakan berjumlah 47 buah sesuai dengan jumlah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang jalan kawi 37. Setelah terkumpul, kuesioner yang kembali dan sesuai dengan kriteria *purposive sampling* adalah sejumlah 34 kuesioner. Berikut merupakan rincian dari kuesioner yang terkumpul dan menjadi sampel dalam penelitian:

Tabel 1: Daftar Kuesioner

Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang	Jumlah
Jumlah kuesioner yang dibagikan	47
Tidak Lengkap	-13
Total Sampel	34

Sumber: Data yang diolah, 2015

Hasil analisis statistik deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16 menunjukkan bahwa presentase karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 88,23% laki-laki dan 11,77% perempuan. Hal ini berarti responden laki-laki adalah hampir dua kali dari jumlah responden perempuan. Berikut merupakan tabel distribusi frekuensi jenis kelamin:

Tabel 2: Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	30	88,23
Perempuan	4	11,77
Total	34	100

Sumber: Data yang diolah, 2015

Tabel 3: Hasil Uji Hipotesis Model Y (Produktivitas Kerja)

Variabel	Koefisien	t-test		Keterangan	R Square	F-test	
		t-stat	Sig			f-stat	Sig
(constant)	27,225	8,926	0,000	Signifikan	0,448	8,101	0,000
X1	-0,217	-2,238	0,033	Signifikan			
X2	0,370	3,828	0,001	Signifikan			
X3	-0,122	-2,392	0,023	Signifikan			

Sumber: Data yang diolah, 2015

Untuk nilai F_{hitung} 8,101 pada tingkat signifikan 5% (0.05) nilai $p=0,000$ yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3), secara simultan berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang.

Hipotesis 1 adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa koefisien beta untuk model Y bernilai -0,217 dengan tingkat signifikansi

0,033. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2 adalah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa koefisien beta untuk model Y bernilai 0,370 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3 adalah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. menunjukkan bahwa koefisien beta untuk model Y bernilai -0,122 dengan tingkat signifikansi 0,023. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis 3 diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang yaitu sebesar -0,217, maka jika kedisiplinan kerja mampu dijalankan dengan benar dan baik sesuai peraturan akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja atau jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat pula. yang membuat karyawan lebih disiplin adalah pemberian denda jika telat, pemotongan gaji jika melanggar aturan, dan pemberian teguran secara langsung jika karyawan melanggar aturan sehingga dengan berlakunya norma ataupun aturan yang berlaku di BRISyariah Kantor Cabang Malang sehingga lebih produktif terhadap pekerjaan. Tetapi setiap harinya masih ada 1 – 3 orang yang telat dan tidak lebih dari 5 orang .

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang yaitu sebesar 0,370. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semakin lingkungan kerja nyaman dan bersih maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja seperti hubungan karyawan dengan karyawan, atasan dengan karyawan berjalan sangat baik sehingga koordinasi sangat baik. Sedangkan suara bising yang di timbulkan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi kerja karyawan sehingga bekerja tidak maksimal. Untuk tata letak ruang dan kenyamanan ruangan cukup baik beberapa orang mengeluhkan karena AC yang letaknya tidak sesuai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRISyariah, yaitu sebesar -0,122 kali. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan berupa bonus, THR, maupun *reward* yang diberikan akan meningkatkan produktivitas kerja. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan pendapatan dan peningkatan produktivitas dengan adanya pemberian kompensasi, maka sebaliknya jika tidak ada pemberian kompensasi maka produktivitas menurun. Karyawan yang mendapatkan penambahan kerja akan mendapatkan bonus berupa upah atau jasa. Adanya pemberian cuti menyebabkan karyawan lebih produktif. Sedangkan ada pemberian *reward* terhadap karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang menyebabkan karyawan lebih giat bekerja dan maksimal dalam bekerja.

Variabel yang paling dominan

Dalam koefisien ini tujuannya untuk melihat seberapa besar masing-masing variabel X mempengaruhi variabel Y, dengan cara melihat presentase masing-masing variabel X yaitu *Standardized beta* dikalikan dengan *Correlation zero order*. Dapat dilihat tabel 4 :

Tabel 4: Variabel yang Dominan

Variabel	Standardized Coefficient	Correlation zero order	Hasil (dikalikan)	Presentase
X1	-0,330	-0,340	0,1122	11,2%
X2	0,539	0,390	0,2102	21%
X3	-0,352	-0,356	0,1253	12,5%
Jumlah				44,7%

Sumber: Data yang diolah, 2015

Pada SPSS 16 variabel yang diuji di antaranya disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) menunjukkan yang lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 21% . Dari hasil wawancara karyawan rata-rata mereka lebih maksimal bekerja karena faktor pemberian kompensasi (X3).

Mengukur Marginal Produktivitas Kerja Karyawan

Berikut Hasil dari Marginal Produktivitas dari tenaga kerja karyawan BRISyariah Kantor Cabang Malang.

Tabel 5: Marginal Produktivitas Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang

Nama Produk	Jenis Akad	Jumlah Nasabah (Q)	Persentase	Karyawan bagian Marketing (L)	MP _L
Faedah BRISyariah	<i>Wadiah Yad Dhamanah</i>	25.759	90,64%	14	1.839
TabunganKu	<i>Wadiah Yad Dhamanah</i>	99	0,34%	13	7,61
Tabungan BRIS iB Siswa	<i>Wadiah Yad Dhamanah</i>	253	0,89%	14	18,07
Tab.Haji iB	<i>Mudharabah Mutlaqah</i>	2.183	7,68%	14	155,9
Tab.Impian	<i>Mudharabah Mutlaqah</i>	122	0,42%	13	9,38

Sumber: Penelitian lapangan telah diolah kembali (2015)

Dari tabel diatas didapat dari BRISyariah Kantor Cabang Malang dengan Jumlah Nasabah pada bulan Januari sampai bulan Oktober 2014. Jumlah karyawan bagian marketing sebanyak 14 orang dengan produk tabungan yang berbeda-beda. Untuk jumlah nasabah pada produk tabungan faedah marginal produk karyawan sebesar 1.839. TabunganKu marginal produk karyawan sebesar 7,61. Tabungan BRIS iB Siswa marginal produk karyawan sebesar 18,07. Tabungan Haji marginal produk karyawan sebesar 155,9. Tabungan marginal produk karyawan sebesar 9,38. Semakin kualitas karyawan meningkat dengan menjalankan disiplin kerja, lingkungan kerja yang baik, adanya pemberian kompensasi, maka produktivitas akan naik dan akan meningkatkan pula hasil output yang didapat yaitu berupa loyalitas nasabah seperti halnya menabung.

E. PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang secara keseluruhan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berikut merupakan kesimpulan dari masing-masing variabel :

Kesimpulan

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang, yang membuat karyawan lebih disiplin adalah pemberian denda jika telat, pemotongan gaji jika melanggar aturan, dan pemberian teguran secara langsung jika karyawan melanggar aturan sehingga dengan berlakunya norma ataupun aturan yang berlaku di BRISyariah Kantor Cabang Malang sehingga lebih produktif terhadap pekerjaan. Tetapi setiap harinya masih ada 1 – 3 orang yang telat dan tidak lebih dari 5 orang .
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang. Lingkungan kerja seperti hubungan karyawan dengan karyawan, atasan dengan karyawan berjalan sangat baik sehingga koordinasi sangat baik. Sedangkan suara bising yang di timbulkan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi kerja karyawan sehingga bekerja tidak maksimal. Untuk tata

letak ruang dan kenyamanan ruangan cukup baik beberapa orang mengeluhkan karena AC yang letaknya tidak sesuai.

3. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRISyariah. Karyawan yang mendapatkan penambahan kerja akan mendapatkan bonus berupa upah atau jasa. Adanya pemberian cuti menyebabkan karyawan lebih produktif. Sedangkan ada pemberian *reward* terhadap karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang menyebabkan karyawan lebih giat bekerja dan maksimal dalam bekerja.
4. Dari penelitian data yang sudah diolah menggunakan SPSS 16, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Tetapi pada hasil wawancara yang lebih berpengaruh adalah kompensasi karena bonus yang didapatkan sesuai dengan hasil kerja karyawan sehingga dengan adanya bonus tersebut karyawan lebih giat dan maksimal dalam bekerja.
5. Produktivitas perlu diukur dalam mengetahui hasil produksi atau output berupa tabungan yang telah dicapai yaitu berupa marginal produktivitas karyawan (MP_L). Untuk marginal produktivitas karyawan (MP_L) pada nasabah produk tabungan faedah sebesar 1.839. TabunganKu total marginal produktivitas karyawan sebesar 7,61. Tabungan BRIS iB Siswa total marginal produktivitas karyawan sebesar 18,07. Tabungan Haji iB total marginal produktivitas karyawan sebesar 155,9. Tabungan Impian total marginal produktivitas karyawan sebesar 9,38. Semakin besar tabungan (output) maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Pada kenyataannya masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya motivasi kerja, pendidikan, teknologi, dan lainnya. Akan lebih baik nantinya penelitian ini diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang masih berhubungan dengan latar belakang tentang produktivitas karyawan.
2. Selain menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden, Penulis juga melakukan wawancara dengan keterbatasan sebanyak enam orang. Sehingga perlu adanya penambahan informan agar penelitian yang terkait lebih akurat dan lengkap dalam menguatkan hasil penelitian.

Saran

1. Bagi karyawan BRISyariah Kantor Cabang Malang, sebaiknya karyawan lebih peduli terhadap norma dan aturan yang berlaku sehingga dengan adanya peraturan tegas tersebut tidak ada yang terlambat setiap harinya. Untuk lingkungan kerja, lebih diperhatikan tata letak ruangan seperti AC terutama dan suara bising yang ditimbulkan dapat mengganggu konsentrasi karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan tetap dijaga dan tetap koordinasi dengan baik. Sedangkan kompensasi tetap diberikan kepada karyawan sesuai dengan penambahan kerja, agar karyawan lebih giat dan maksimal dalam bekerja.
2. Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan menggunakan Marginal Produktivitas karyawan (MP_L) tujuannya agar dapat mengetahui seberapa besar input dan output yang telah dihasilkan BRISyariah. Dalam penelitian ini, hasil output yang diteliti berupa tabungan, akan lebih baik lagi menambah hasil output berupa produk perbankan lainnya seperti produk *Customer Financing Group* yaitu KPR (Kepemilikan Pembiayaan Rumah), KPR Sejahtera, KKB (Kepemilikan Kendaraan Bermotor) dan lain sebagainya agar dapat mengetahui seberapa besar peningkatan produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi Karyawan BRISyariah Kantor Cabang Malang, Mekanisme atau prosedur dalam pembagian kuesioner sebaiknya dilakukan langsung oleh peneliti atau pembagian kuesioner tetap dibagikan melalui karyawan BRISyariah Kantor Cabang Malang tetapi diharapkan dapat kembali dengan lengkap, dengan tujuan agar peneliti mengolah data sesuai yang diharapkan dan data yang akan diolah lengkap, maka tidak akan terjadi kekurangan ataupun kehilangan kuesioner.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu sehingga panduan ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih khusus kami sampaikan kepada Asosiasi Dosen Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya dan Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya yang memungkinkan jurnal ini bisa diterbitkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Simanjuntak, Payman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sinn dan Ahmad Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinungan, Muchdarsa. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudarsono. 1995. *Pengantar Ekonomi Mikro*. Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, Hafidhuddin. 2003. *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.