

HUBUNGAN ANALISIS UPAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI INDOMARET MOJOPAHIT SURABAYA PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Indri Paramithasari

Program Studi Ekonomi Syariah, STAI Syaichona Moh. Cholil

indrimith4@gmail.com

ABSTRACT

This study aims first, to determine the significant effect of wages on employee work productivity at Indomaret Mojopahit Surabaya Islamic Economic Perspective. Second, to determine the significant effect of work discipline on work productivity of Indomaret Mojopahit Surabaya employees from an Islamic Economic Perspective. Third, to determine the significant effect of wages and work discipline on work productivity of Indomaret Mojopahit Surabaya employees from an Islamic Economic Perspective. This research uses a quantitative approach with the type of associative research. Sampling with non-probability sampling technique. The sampling method uses a saturated sample. The source of the data used in this study is primary data obtained from the distribution of the questionnaire to all employees at Indomaret Mojopahit Surabaya. This study uses the classical assumption test analysis method, multiple linear regression test, hypothesis testing and coefficient of determination test. The results of this study indicate that first there is a significant influence between wages on the work productivity of Indomaret Mojopahit Surabaya employees, as the results of the t test $(3.892) > t \text{ table } (2.034)$ with a significant result of 0.000 smaller than 0.05. Second, there is a significant influence between work discipline on the work productivity of Indomaret Mojopahit Surabaya employees, as the results of the t test $(2.787) > t \text{ table } (2.034)$ with a significant result of 0.0009 smaller than 0.05. Third, there is a significant influence between wages and work discipline on the work productivity of Indomaret Mojopahit Surabaya employees. As the results of the F count test $(147.102) > F \text{ table } (3.285)$ with a significant result of 0.000 less than 0.05. Wages and work discipline have a significant level of influence on the work productivity of Indomaret Mojopahit Surabaya employees. As the result of R Square between wages and work discipline on productivity is 64.3%, meaning that more than 35.7% is influenced by other variables such as: motivation, education, skills, work ethic, nutrition and health, income level.

Keywords: Wages, Discipline, Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan pertama, untuk mengetahui hubungan analisis upah terhadap produktivitas kerja karyawan di Indomaret Mojopahit Surabaya Perspektif Ekonomi Islam. Kedua, untuk mengetahui hubungan analisis disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Indomaret Mojopahit Surabaya Perspektif Ekonomi Islam. Ketiga, untuk mengetahui hubungan analisis upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Indomaret Mojopahit Surabaya Perspektif Ekonomi Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pengambilan sampel dengan teknik non probability sampling. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan di Indomaret Mojopahit Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama ada hubungan yang signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan Indomaret Mojopahit Surabaya, sebagaimana hasil uji t hitung $(3,892) > t \text{ tabel } (2,034)$ dengan hasil signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kedua, ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Indomaret Mojopahit Surabaya, sebagaimana hasil uji t hitung $(2,787) > t \text{ tabel } (2,034)$ dengan hasil signifikan sebesar 0,0009 lebih kecil dari 0,05. Ketiga, ada hubungan yang signifikan antara upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Indomaret Mojopahit Surabaya. Sebagaimana hasil uji F hitung $(147,102) > F \text{ tabel } (3,285)$ dengan hasil signifikan 0,000 lebih kecil 0,05. Upah dan disiplin kerja memberikan tingkat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Indomaret Mojopahit Surabaya. Sebagaimana hasil R Square antara upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas sebesar 64,3%, berarti lebihnya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti : motivasi, pendidikan, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan.

Kata Kunci : Upah, Disiplin, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang

penting dalam suatu perusahaan, pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk

mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Pada dasarnya perusahaan bukan mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang

terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Bekerja adalah bagian dari hidup yang tidak bisa dipisahkan dengan manusia, karena akan menjadikan manusia hidup manusia lebih bermakna. Orang yang bekerja dalam suatu organisasi adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasarnya. Upah kerja adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah digunakan.

Dimana pengupahan adalah membayar seseorang sebagai penerima kerja untuk memproduksi atau menghasilkan sesuatu, baik berupa barang maupun jasa. Oleh karena itu, menurut teori produktivitas nilai seorang pekerja ditentukan oleh tingkat kemampuannya menghasilkan sesuatu. Dengan kata lain nilai seseorang dipengaruhi oleh apa yang layak dibayar dari pekerjaan yang dilakukannya, atau hasil yang diperoleh oleh pemberi kerja. Sehingga dalam hal ini hubungan antara perusahaan dengan karyawan merupakan simbiosis mutualistik hidup bersama dan saling menguntungkan. Sesuai dengan hadist Nabi Shallahu ‘alaihi wa sallam :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخْفَ عَرْقُهُ

Artinya : “Berikan upah pekerja sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majah)

Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja. Dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan yang mematuhi tata tertib yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi dan bersedia menjalankan semua peraturan baik tertulis maupun yang

tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Dengan adanya kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan akan selesai dengan tepat waktu.

Produktivitas kerja juga diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran katif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil yang maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas kerja mereka. Menurut Ravianto produktivitas tenaga kerja itu sendiri atau dengan faktor lain, seperti halnya tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan tingkat penghasilan dalam (upah), jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi saran produksi, manajemen, dan prestasi. Dalam islam menganjurkan pada umumnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah SWT. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhannya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya. Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Mulk :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا

مِنْ رِزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya : “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjuru dan makanlah sebagian dari rejeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (QS. AlMulk:15)

Ayat diatas menjelaskan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan

produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m². Salah satunya Indomaret yang terletak di Jalan Mojopahit Surabaya, merupakan salah satu dari ribuan toko yang dimiliki oleh Pt. Indomareo Prismaatama. Lokasi tempatnya pun cukup strategis karena berada di wilayah tengah-tengah pusat kota Surabaya. Selain itu, di toko tersebut banyak menyediakan kebutuhan primer maupun sekunder. Namun seiring berjalannya waktu pelayanan yang diberikan para karyawan terkadang kurang maksimal. Produktivitas kerja pada Indomaret yang berada di wilayah Mojopahit masih terdapat kekurangan yang tidak diketahui. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan-perbaikan secara terus-menerus. Upah kerja menjadi salah satu faktor terhadap produktivitas kerja karyawan guna meningkatkan kemampuan agar memperoleh hasil yang maksimal. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan disana. Hal ini menandakan Indomaret yang berada di Mojopahit Surabaya tersebut sangat kurang terkait produktivitas kerja dalam melayani konsumen maupun disiplin kerja yang baik. Karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja pada toko tersebut peneliti melakukan sebuah penelitian yang berjudul : “Pengaruh Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Indomaret Mojopahit Surabaya Perspektif Ekonomi Islam”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan tipe asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berusaha untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas, yaitu upah (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) yang merupakan variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret Mojopahit yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil maka peneliti menentukan sampel secara keseluruhan sebanyak 35 orang karyawan di Indomaret Mojopahit Surabaya untuk dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Non Probability Sampling. Jumlah populasi yang relatif kecil, maka peneliti menggunakan jenis sampling jenuh. Jenis Sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 35 karyawan Indomaret Mojopahit Surabaya.

Untuk menganalisis hubungan variabel upah dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mendapatkan pengaruh dua variabel kriteriumnya, atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel predictor atau lebih dengan variabel kriteriumnya, atau untuk meramalkan dua variabel predictor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas serta asumsi klasik terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini maka dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam analisis memiliki distribusi yang normal dan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik. Oleh karena itu, persamaan yang nantinya diperoleh dari hasil analisis regresi layak untuk digunakan.

Tabel 1. Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.643	.636	3.16967	3.052

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Upah

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai R Square adalah 0,643 yang artinya hasil analisis data diatas, diketahui bahwa variabel upah dan disiplin kerja (variabel independen) secara bersama-sama atau secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,643 atau 64,3%. Dimana hanya 64,3% pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti atau tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 2. Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.513	1.187		.432	.669
	Upah	.292	.075	.306	3.892	.000
	Disiplin Kerja	.221	.079	.197	2.787	.009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada tabel 2 didapatkan persamaan: $Y = 0,513 + 0,292 X + 0,221 X$. Konstanta sebesar 0,513 menyatakan bahwa jika upah dan disiplin kerja sama dengan 0, maka produktivitas kerja karyawan adalah 0,513. Koefisien regresi X sebesar 0,292 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% upah akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,292. Koefisien regresi X sebesar 0,221 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,221. Jadi, tanda (+) menyatakan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan atau penurunan variabel independen (X) akan mengakibatkan

kenaikan atau penurunan variabel dependen (Y).

Pada tabel 3 dapat dilihat juga tentang uji t dimana dalam kolom sig/significance pada baris upah adalah 0,000 atau probabilitas di bawah 0,05. Maka H_0 ditolak, atau upah benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Begitu pula pada kolom significance pada baris disiplin kerja adalah 0,009 atau probabilitas dibawah 0,05. Maka H_0 ditolak, atau disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hubungan Analisis Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Indomart Mojopahit Surabaya Perspektif Ekonomi Islam

Nilai thitung yang positif memiliki hubungan yang searah terhadap variabel independen. Berdasarkan hasil dari analisis data, nilai thitung upah memiliki hubungan yang searah dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya kenaikan pemberian upah maupun bonus terhadap karyawan yang berdampak besar pada produktivitas kerja karyawan Indomaret Mojopahit Surabaya.

Distribusi frekuensi upah kerja menunjukkan bahwa karyawan menganggap baik atas upah kerja yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Upah kerja terdiri dari upah yang diterima tepat waktu, sesuai hasil yang dicapai, cukup untuk memenuhi kebutuhan, adil dan layak, dimana dari pernyataan tersebut yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah sudah adil dan layak. Upah kerja mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan. Hal ini berarti karyawan termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan mereka terpenuhi. Sehubungan dengan hal ini, maka perusahaan telah memberikan upah yang sesuai dengan apa yang dicapai atau yang layak kepada karyawannya untuk meningkatkan suatu kegiatan produksi di perusahaan. Karena upah menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan faktor faktor lainnya.

Berdasarkan data diatas terdapat 4 (empat) indikator upah perspektif ekonomi Islam, yaitu upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, membayar upah sebelum keringat kering, memberikan upah yang adil, memberikan upah yang layak. Dimana indikator “memberikan upah yang layak” memperoleh presentase paling tinggi diantara indikator lainnya. Hal ini menunjukkan pemberian upah di Indomart Mojopahit Surabaya sesuai perspektif ekonomi Islam, dimana menurut teori ekonomi Islam pemeberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud disini yaitu dilihat dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal) dan Allah SWT berfirman dalam QS. Asy-Syu'ara Ayat 26 : 183.

Penelitian yang dilakukan peneliti didukung oleh penelitian sebelumnya Rahadian Firdauz yang membuktikan adanya hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan antara variabel upah kerja terhadap produktivitas kerja. Dimana karyawan bekerja untuk memperoleh upah yang kemudian digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya atas dasar itulah maka seseorang menjual tenaga dan pengetahuannya demi mendapatkan imbalan.

Hubungan Analisis Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Indomart Mojopahit Surabaya Perspektif

Ekonomi Islam

Nilai thitung yang positif memiliki hubungan yang searah terhadap variabel independen. Berdasarkan hasil dari analisis data, nilai thitung disiplin kerja memiliki hubungan yang searah dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya kenaikan perubahan yang besar dengan diterapkannya disiplin terhadap karyawan yang berdampak besar pada produktivitas kerja karyawan Indomart Mojopahit Surabaya. Hal ini ditunjukkan dengan tercapainya tujuan (target) perusahaan setiap bulannya meningkat karena perusahaan menerapkan disiplin kepada karyawan yang ditaati oleh semua karyawan.

Disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan menganggap baik. Disiplin kerja terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan yang baik, gaji dan kesejahteraan, pimpinan adil dalam memberikan kebijakan, pengawasan yang dilakukan pimpinan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan manusia dimana dari pernyataan tersebut yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah gaji dan kesejahteraan karyawan. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja. Disiplin kerja dapat terwujud apabila seseorang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja dan

mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. Disiplin kerja juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, seperti mematuhi peraturan ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Seorang yang bertanggungjawab akan dapat menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai.

Berdasarkan data diatas terdapat 8 (delapan) indikator disiplin kerja perspektif ekonomi Islam, yaitu tujuan dan kepemimpinan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Dimana indikator “teladan pimpinan” memperoleh presentase paling tinggi diantara indikator lainnya. Artinya bagi karyawan yang memiliki seorang pimpinan teladan akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga akan berpengaruh juga pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Menurut ekonomi Islam, sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan mentaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini jika dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Ar-Ra'd Ayat 11.

Penelitian yang dilakukan peneliti didukung penelitian sebelumnya oleh Fitri Afriani yang membuktikan adanya hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan

antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.⁶⁴ Penelitian ini juga didukung Safitri Indriyani yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dimana untuk disiplin kerja merupakan syarat untuk dapat membantu karyawan secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Ada hubungan yang signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan Indomaret Mojopahit Surabaya, sebagaimana hasil uji t hitung $(3,892) > t \text{ tabel } (2,034)$ dengan hasil signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Indomaret Mojopahit Surabaya, sebagaimana hasil uji t hitung $(2,787) > t \text{ tabel } (2,034)$ dengan hasil signifikan sebesar 0,0009 lebih kecil dari 0,05

Ada hubungan yang signifikan antara upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Indomaret Mojopahit Surabaya. Sebagaimana hasil uji F hitung $(147,102) > F \text{ tabel } (3,285)$ dengan hasil signifikan 0,000 lebih kecil 0,05. Upah dan disiplin kerja memberikan tingkat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Indomaret Mojopahit Surabaya. Sebagaimana hasil R Square antara upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas sebesar 64,3%, berarti lebihnya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti : motivasi, pendidikan, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Rineka Cipta
Ardika Sulaiman, Pengaruh Upah dan

- Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Tulungagung. Skripsi tidak diterbitkan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Miftahul Huda Subang
- Basir Barthos. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro. Jakarta: Bumi Aksara
- Buchari Alma & Donni Juni Priansa, 2014. Manajemen Bisnis Syariah Menanamkan Nilai dan Praktik Syariah dalam Bisnis Kontemporer, Bandung: Alfabeta
- Departemen Agama RI, 2006. Al-Qur'an dan Terjemahan Juz 1-30 Edisi baru, Surabaya: CV. Pustaka Agung Harapan, Hal 823
- Dr. Sulyanto. 2011. Ekonomitrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS, Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET
- Edy Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenadamedia Group
- Fitri Afriyani Cristian dan Lena Farida. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. Skripsi tidak diterbitkan, FISIP Universitas Riau
- Hadari Nawawi, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Yang Kompetitif, Yogyakarta: Gajah Mada Press
- Husein Usman, R. Purnomo Setiady Akbar, 2012. Pengantar Statistika, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lijan Poltak, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mauludi. Ali. 2016. Teknik Belajar Statika 2, Jakarta: Alim's Publishing. hlm.124
- Misna Kablina Nur.2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Prespektif Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom TBK Cabang Makassar. Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Mulyadi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: IN MEDIA
- Pandji Anoraga, 2000. Manajemen Bisnis, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat
- Safitri, Indriyani. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture. Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), Bandung: Alfabeta
- Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (P3KI) STAIS Bangkalan. 2020. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Prodi Ekonomi Syariah. Bangkalan : STAI Syaichona Moh. Cholil Bangkalan.
- Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Wibowo. 2007. Manajemen kinerja-edisi kelima. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada