



PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAMI DAN LINGKUNGAN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Bank BSA Cabang Lawang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

WIDIANA LENDIA IMANUN NIKMAH

NPM. 216.01.08.1338



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

2020

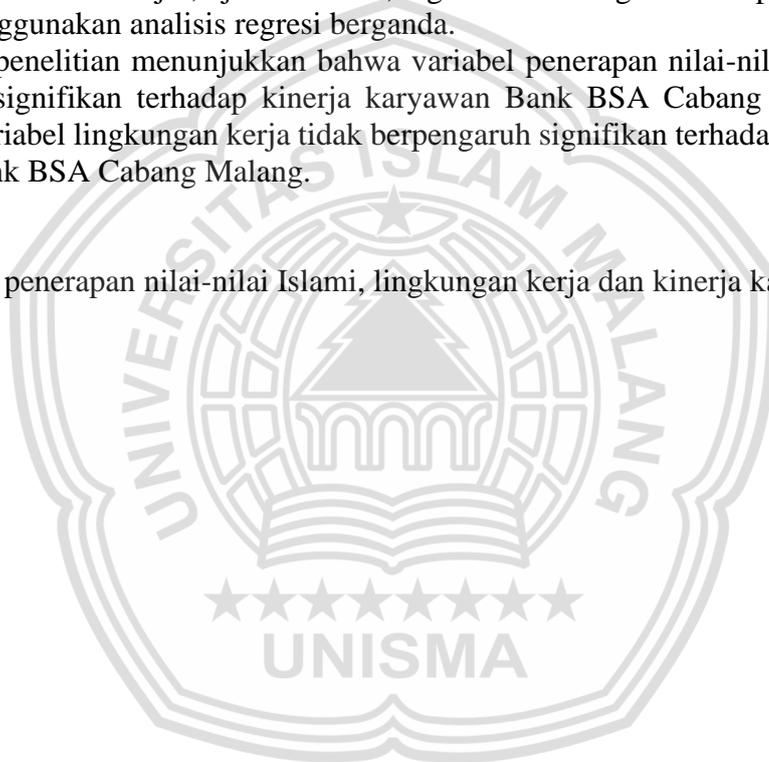
ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSA Cabang Malang.

Variabel yang digunakan adalah penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, sedangkan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan Bank BSA Cabang Malang. Penelitian menggunakan analisa statistik deskriptif dan statistik inferensial. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer. Analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penerapan nilai-nilai islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BSA Cabang Malang, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BSA Cabang Malang.

Kata Kunci : penerapan nilai-nilai Islami, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.



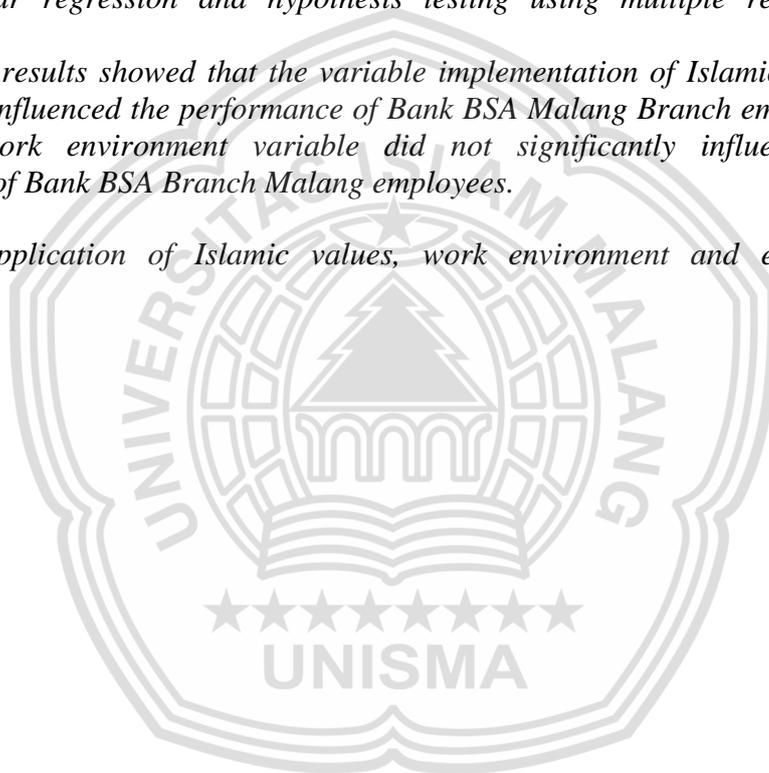
Abstract

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of the application of Islamic values and work environment on the performance of employees of Bank BSA Malang Branch.

The variable used is the application of Islamic values and work environment as an independent variable, while the employee performance variable as the dependent variable. The sample used in this study was 40 employees of Bank BSA Malang Branch. The study uses descriptive statistical analysis and inferential statistics. Data collection method by collecting primary data. The analysis used includes the testing of instruments, the classical assumption test, normality test, multiple linear regression and hypothesis testing using multiple regression analysis.

The results showed that the variable implementation of Islamic values significantly influenced the performance of Bank BSA Malang Branch employees, while the work environment variable did not significantly influence the performance of Bank BSA Branch Malang employees.

Keywords: *application of Islamic values, work environment and employee performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset penting dalam kemajuan dan masa depan perusahaan, maka dari itu kita perlu melakukan penanganan untuk memaksimalkan kinerja. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama dalam pengelolaan kegiatan di perusahaan. Oleh karena itu untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Pemberdayaan karyawan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Maman, 2016).

Dalam suatu organisasi perlu menerapkan suatu nilai-nilai tertentu agar dapat membuat karyawan dan organisasi memiliki komitmen dan motivasi untuk mencapai tujuan. Salah satu yang perlu diterapkan pada organisasi yaitu nilai-nilai Islami, karena penerapan nilai-nilai Islami telah diimplementasikan oleh beberapa perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku yang terbentuk melalui budaya organisasi yang Islami akan terwujud kinerja perusahaan yang lebih baik (Suripto, 2016).

Peneliti banyak menemukan konsep-konsep konvensional yang diterapkan pada perusahaan atau organisasi, tetapi sangat langka menemukan penelitian dalam konsep Islam dalam sebuah perusahaan. Padahal hal ini sangat penting untuk mempraktekkan nilai-nilai Islami dalam keseharian. Dalam

pekerjaan terdapat beberapa penerapan nilai-nilai Islami yang dapat diidentifikasi dengan beberapa indikator seperti yang dikemukakan oleh Ibrahim (2013) “kereligiusan, usaha, kompetisi, kewajiban, kualitas proses kerja, kolektivitas (kebersamaan), kesetaraan dan keuntungan”. Sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika memenuhi indikator tersebut.

Pendekatan Islam menggabungkan kehidupan bisnis ke bentuk kehidupan beragama (Willison & Buisman-Pijlman, 2016). Penerapan nilai-nilai Islami dapat menimbulkan etos kerja yang meningkat dalam tempat kerja mereka dan menumbuhkan komitmen yang kuat dalam perusahaan. Menurut Herjoni Desky (2014) Karyawan yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka.

Selain faktor penerapan nilai-nilai Islami, ada pula faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan maka akan mampu memberikan motivasi bagi pekerja, maka akan timbul pengaruh pada semangat para pekerja. Menurut Darvis (dalam Engkaningsih, 2012:21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan kerja ini mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Maka dari itu organisasi perlu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik yaitu yang berhubungan dengan lingkungan yang bersih, tata ruang yang nyaman, warna ruangan yang membuat nyaman, penerangan yang cukup, musik yang

membuat lebih rileks. Serta ada pula lingkungan non fisik seperti suasana antar karyawan, hubungan antar karyawan, hubungan antara karyawan dengan pemimpin, dan tempat ibadah.

Kondisi kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan para pekerja mudah stress, mudah sakit, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Selain itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya menciptakan nilai-nilai islami dan lingkungan kerja yang memadai guna mendorong sikap dan tindakan yang profesional sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rahmawati dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Aurelia (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian mengenai penerapan nilai-nilai islami yang dilakukan oleh Maman (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun secara simultan nilai-nilai Islam dan komitmen terhadap etos kerja dan berdampak positif terhadap kualitas kerja sumber daya manusia.

Keefektifan kerja pada suatu perusahaan tentunya sangat bergantung pada kinerja karyawan, budaya karyawan pada suatu perusahaan juga sangat mempengaruhi efektifitas kerja karyawan. Marcoulides dan Heck (Yasin, 2013:111) mengatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah memengaruhi budaya organisasi melalui aktifitas-aktifitas

manajemen yang secara langsung ditujukan untuk memengaruhi determinan faktor dan budaya organisasi. Penelitian tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bank BSA (BPR Sum Adiyatra) cabang Lawang merupakan objek dan penelitian ini. Bank BSA (BPR Sum Adiyatra) merupakan bank pengkreditan rakyat yang melayani pinjaman dan tabungan terhadap berbagai nasabah. Oleh karena itu perlu bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat melayani nasabah dengan maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik. Sampai saat ini Bank BSA (BPR Sum Adiyatra) belum terlalu menerapkan nilai-nilai Islami dalam organisasi padahal seperti peneliti lihat di penelitian terdahulu banyak yang menyatakan penerapan nilai-nilai Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi lingkungan kerja yang diterapkan pada perusahaan tersebut sudah cukup baik. Nilai-nilai Islam yang dimaksudkan ini terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadist. Pentingnya pembinaan kualitas seorang muslim agar kita dapat memahami tentang nilai-nilai Islam yang kemudian diimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari. Menurut Veithzal (2009) menyatakan bahwa pembentukan ini ada dua tahap yaitu, mengintroduksikan aqidah Islamiyah dan membuat landasan dalam melakukan proses berpikir secara Islami sehingga dapat mengatur dan mengendalikan tingkah lakunya dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor paling penting untuk kemajuan perusahaan. Karena penurunan kinerja baik dalam individu maupun dari suatu kelompok dapat berpengaruh tidak baik bagi perusahaan. (Rivai dan

Buchari, 2009) menyatakan bahwa pembinaan mutu personalitas seorang muslim supaya mengerti dengan benar mengenai nilai Islam dan diharapkan dapat memberikan dampak perubahan yang positif pada kehidupan sekelilingnya.

Salah satu hal yang penting pada Bank BSA (BPR Sum Adiyatra) perlu dikembangkan lagi penerapan nilai-nilai Islaminya dan lingkungan kerja yang harus dikedatkan lagi supaya lebih meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa pengaruh penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari pembahasan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**. Penelitian ini dilakukan pada Bank BSA (BPR Sum Adiyatra), dikarenakan Bank BSA (BPR Sum Adiyatra) merupakan perusahaan atau organisasi yang berkecimpung dalam pelayanan terhadap masyarakat atau nasabah maka perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi terhadap pelayanan yang diberikan.

Peneliti juga ingin melihat apakah dengan penerapan nilai-nilai islami dan lingkungan kerja pada Bank BSA (BPR Sum Adiyatra) membuat para pekerja semakin bersemangat dalam bekerja atukah semakin buruk menganggap nilai tersebut akan menjadi beban dan hal tersebut dianggap tidak terlalu penting.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh penerapan nilai-nilai Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA?
3. Bagaimana pengaruh penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA?
4. Bagaimana deskripsi dari penerapan nilai-nilai Islami, lingkungan kerja dan kinerja karyawan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam peneliian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan nilai-nilai islami terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan nilai-nilai islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA.

4. Untuk mengetahui deskripsi dari penerapan nilai-nilai Islami, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Bank BSA yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penelitian lebih lanjut dan pengaplikasian ilmu di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan masukan pada Bank BSA yang berkaitan dengan penerapan nilai-nilai islami dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi masukan bagi organisasi yang sedang menghadapi masalah serupa.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang telah diuji maka dapat ditarik simpulan dan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pembahasan penelitian ini jika dilihat secara simultan dari dua variabel bebas yang ada dalam penelitian yakni penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa melalui penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Malang.
2. Hasil penelitian ini jika dilihat dari pengaruh secara parsial variabel penerapan nilai-nilai Islami berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam menanamkan penerapan nilai-nilai Islami ini dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Malang.
3. Hasil pembahasan penelitian ini jika dilihat secara parsial variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Malang.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja karyawan ada banyak variabel, akan tetapi peneliti hanya menggunakan 2 variabel bebas yaitu penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja.
2. Dalam penelitian ini hanya dilakukan pada Bank BSA Cabang Malang.
3. Dalam penelitian ini tidak dapat melihat secara langsung dan mengetahui responden yang menjawab secara asal dalam pengisian kuesioner.

5.3. Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka terdapat saran-saran dari peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

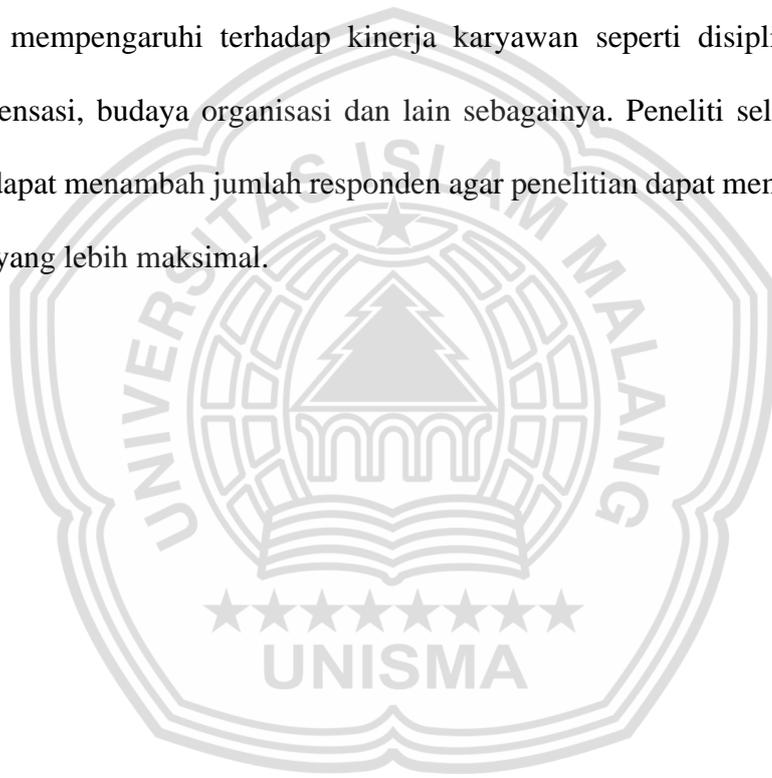
Dilihat dari hasil jawaban responden mengenai variabel penerapan nilai-nilai Islami memperoleh hasil rata-rata yang mana responden menjawab sangat setuju yang ada didalam lembar angket dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan utama dalam menunjang upaya peningkatan kinerja karyawan.

Dilihat dari hasil jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata jawaban responden cenderung setuju pada pernyataan dalam lembar angket. Serta memiliki pernyataan dengan rata-rata tertinggi pada item “Koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja sangat mendukung tingkat produktifitas saya dalam

bekerja” dan “Warna dinding di lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan”. Diharapkan perusahaan dapat melibatkan kedua item tersebut dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Malang.

2. Bagi Peneliti

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan seperti disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah responden agar penelitian dapat memberikan hasil yang lebih maksimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. Dalam *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2. 191-200.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (R. Cipta, Ed). Jakarta.
- Aurelia, Puto. (2013, Desember). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Dalam *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4. 1208-1218.
- Ekaningsih. 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Suraarta)”. *Jurnal Ilmu Sosial*. Volume 4 No.1 Surakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Farizky, M. R., & Wahyuanti, A.. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurna Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5).
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harjony, Desky. (2014, Desember). *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhoksumawe*. Dalam *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2, Hlm. 459-478.
- Husein Umar. (2011). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ibrahim, Azharsyah Noor ‘Azza Kamri, Azian Madun and Suhaili Syarif. (2013). *Measuring the Islamic Work Ethics: An Alternative Approach*. Islamic Perspective for Management: Contemporary Issue: Kuala Lumpur: YaPEIM Management Academy, pages. 135-165.
- Kamal Maulana & Ainun Naim. (2000). *Pengaruh Perselisihan Gaya Evaluasi Kinerja Anggaran Terhadap Kinerja : Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi*. 3(1). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.

- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). *Organizational justice and Job outcomes: Moderating Role of Islamic work ethic*. Journal of Business Ethics. 126, 236-146.
- Lewa, S. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Maman, Sulaiman. (2016, Oktober). Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islam dan Komitmen Terhadap Etos Kerja dan Dampaknya kepada Kualitas Sumber Daya Manusia di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasik Malaya. Dalam *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*. Vol. 17, No. 2, Hlm 103-113. Doi: 10.18196/jesp.17.2.3788
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono, (2004). *Metodologo Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhammad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Overroes Press.
- Musrin, M. (2004). *Sistem Nilai dan Pandangan Hidup Serta Relasinya dengan Ilmu Pengetahuan*. Jakarta: Wardah.
- Nurhidayah, Siti. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi". *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Padmawati, Syarah. (2007). "Kajian Fisiologi dan Nilai-nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib". Universitas Negeri Semarang.
- Pambudu. M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratama, Aditya Nur. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers". *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prihatin, Ririn. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyono, A. A. (2015). *Analisis Data SPSS*. Malang: BPFE Universitas Islam Malang.
- Rahmawati, Nela Prima., Bambang, Swasto., & Arik, Prasetya. (2014, Maret). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 2, Hlm. 1-9.
- Rivai, and Buchari. 2009. *Islamic Economy*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert L, Mathis & Jhon. (2002). *Human Resources Manajement*. Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Sakinah, Mad Zin, & Ahmad Azrin Adnan. 2016. *How Do Intellectual Capital and Islamic Values Relate to Small Business Performance? A Conceptual Framework*". *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences* 6 (3S): 42-49.
- Salahudin, Shahrul Nizam Bin, Siti Sarah binti Bahruddin, Muhammad Safizal Abdullah, & Abdullah Osmas. 2016. *"The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment"*. *Procedia Economics and Finance* 35 (January). Elsevier: 582-90 [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00071-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00071-X).
- Sedarmayanti, (2009). *Pembangunan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, H. 2008. *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Shafique, Muhammad Nouman, Muhammad Haseeb, Naveed Ahmad, Mahboob Khurshid, and Hussain Ahmad. 2015. *"The Influence Of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organization Commitment"*. *Journal of Marketing and Consumer Research* 14: 23-28.
- Sihombing, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Singarimbun, Masri, dan E. (2009). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Sugito, Sumarsono. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Usep Deden. (2018). *Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat*. Dalam *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. 9, No. 1, Hlm. 51-81. Doi: <http://dx.doi.org/10.21580/economica.2018.9.1.2413>.
- Supardi. (2003). *Kinerja Kryawan*. Ghalia Jakarta.
- Suripto, Teguh. (2016, Juni) Strategi Meningkatkan Kinerja Kryawan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. 6. No. 2.

- Veithzal, Rivai dan Andi Buchari. (2009). *Islamic Economics: Ekonomi Syari'ah Bukan Opsi, Tetapi Solusi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Willison, J., & Buisman-Pijlman, F. (2016). *Fundamental Islamic perspective of work ethics*. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 7, No. 1, 63-83.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasin, Mahmuddin. 2013. *Membangun Organisasi Berbudaya (Studi BUMN)*. Jakarta Selatan: Expose.

