

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja pada PT BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Medan

Anjur Perkasa Alam¹, Asmawarna Sinaga², Ayu Liviana³, Dewi Indriani⁴
Sekolah Tinggi Agama Islam Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura
anjurpohan@gmail.com¹, asmawarna.sinaga@yahoo.co.id²

ABSTRACT

Based on the results of observations and discussions regarding Bonus Giving and Influence on Performance of employees of PT. BRI Syariah Branch S. Parman Medan is as follows:1. Policy of PT. BRI Syariah Branch S.Parman Medan in giving bonuses to employees is to provide the type of employee motivation at PT. BRI Syariah Branch S.Parman Medan by:a. Oral giving in the form of praise given by superiors.b. The giving of materials is by raising salaries, bonuses and incentives.c. Holding competition among employeesd. Provide adequate work facilitiese. Conducting periodic coaching by atassan directly by each boss.While the factors that lead to the giving of bonuses on the employees is the work of work, achievement in work, responsibility in work, words in work, cooperation between employees and companies and leadership in work.2. The form of bonus that is given to employees of PT. BRI Syariah Branch S. Parman Medan is an annual bonus, bonus achievement, bonus retention and profit sharing.3. The effect of bonuses on the performance of employees of PT. BRI Syariah Branch S. Parman Medan is to improve employee performance, improve its standard of living with the receipt of payments outside of basic salary and improve employee motivation so as to encourage them to perform better in work.Thus, the influence of bonuses or incentives on the performance of employees of PT. BRI Syariah Branch S. Parman Medan can be explained by several factors. Based on the research results, the highest score is found in the material incentive indicator (material). PT Bank BRI Syariah Medan provides incentives to employees if employees reach the target set by the company.

Keywords: Influence of Organization Culture and Work Environment.

ABSTRAK.

Berdasarkan hasil pengamatan dan pembahasan mengenai Pemberian Bonus dan Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan PT. BRI Syariah Cabang S. Parman Medan adalah sebagai berikut :1. Kebijakan pimpinan PT. BRI Syariah Cabang S.Parman Medan dalam pemberian bonus kepada karyawan adalah dengan memberikan jenis motivasi kerja karyawan pada PT. BRI Syariah Cabang S.Parman Medan dengan cara: a. Pemberian secara lisan berupa pujian yang diberikan oleh atasan. b. Pemberian secara materi yaitu dengan kenaikan gaji, bonus dan pemberian insentif. c. Mengadakan kompetisi antar karyawan. d. Memberikan fasilitas kerja yang memadahi. e. Mengadakan pembinaan secara periodic oleh atassan secara langsung oleh masing-masing atasan.Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan pemberian bonus pada karyawan adalah keastian dalam bekerja, prestasi dalam bekerja, tanggung jawab dalam bekerja, kataatan dalam bekerja, kerjasama antar karyawan dan perusahaan dan kepemimpinan dalam bekerja. 2. Bentuk bonus yang di berikan kepada karyawan PT. BRI Syariah Cabang S. Parman Medan adalah bonus tahunan, bonus prestasi, bonus retensi dan profit sharing. 3. Pengaruh pemberian bonus terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Cabang S. Parman Medan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji

pokok dan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik dalam bekerja. Jadi, pengaruh bonus atau insentif terhadap kinerja karyawan PT .BRI Syariah Cabang S. Parman Medan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian diketahui skor tertinggi terdapat pada indikator insentif material (materi). PT Bank BRI Syariah Medan memberikan insentif kepada karyawan apabila karyawan mencapai target yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Kata Kunci: Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Diperusahaan apapun bentuknya, kinerja karyawan akan sangat menentukan nilai produksi dari perusahaan tersebut. Karena kinerja merupakan hal utama dalam menentukan output yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Apabila kerja karyawan di perusahaan tersebut baik, maka perusahaan tersebut memperoleh untung yang lebih besar. Kinerja karyawan ini tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung seperti Kualitas SDM, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan lain sebagainya.

Dalam sebuah organisasi atau diperusahaan hal yang mendukung penuh atas kemajuan atau pencapaian tujuan dari perusahaan adalah kinerja dari perusahaan tersebut. Sedangkan untuk melihat kinerja dalam perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. agar mereka mampu bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal kepada perusahaan.²

Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, ia tidak hanya lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, ia juga akan lebih rajin, disiplin, serta berusaha untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki demi memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Kerena hal inilah sudah sepantasnya perusahaan melakukan hal-hal yang dianggap dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mendapatkan output yang maksimal dan memperoleh laba yang lebih besar.

Motivasi karyawan tentu dipengaruhi oleh berbagai hal, biasanya orang akan termotivasi untuk bekerja dikarenakan ia mendapatkan *feedback* yang sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Memotivasi karyawan tidak cukup hanya dengan mendorong karyawan

¹ T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, Universitas Gajah Mada, 2001), h.14

² Winardi J. *Motivasi Dan Pemoivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008) h. 2

berperilaku memotivasi, tetapi juga perlu menjaga diri sebagai pemimpin perusahaan bagaimana tidak melakukan sesuatu yang dapat mematahkan semangat karyawan.³ Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah kesejahteraan yang harus terpenuhi, adanya budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai. Sudah selayaknya jika perusahaan tidak hanya memperhatikan kesejahteraan karyawannya, tetapi juga harus membangun budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik terhadap seluruh karyawan agar terciptanya motivasi karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dan untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.⁴

Lingkungan kerja juga merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan motivasi kerja karyawannya. dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan kemungkinan karyawan untuk kerja lebih optimal, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kondisi lingkungan kerja yang dinyatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.⁵ Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. lebih jauh lagi, keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan menurunkan semangat serta motivasi karyawan. dengan memperhatikan karyawan, yaitu dengan melihat kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.⁶ berdasarkan hasil observasi awal penulis di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syari'ah Cabang S. Parman Medan. Ada beberapa karyawan yang mengeluhkan masalah lingkungan kerja dan budaya perusahaan di tempat mereka bekerja. Hal ini tentu memiliki dampak terhadap motivasi yang dimiliki oleh karyawan di bank tersebut. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman, Medan"**.

³<https://bdkpadang.kemenag.go.id> (diakses pada tanggal 03 November 2017)

⁴ Invancevich John M, dkk., *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama edisi 7, jilid I, 2007), h. 44

⁵ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju cetakan kedua), h.28

⁶[www. http://repository.ipb.ac.id](http://repository.ipb.ac.id) (diakses pada tanggal 03 November 2017)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syari'ah Kantor Cabang S. Parman, Medan dan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syari'ah Kantor Cabang S. Parman, Medan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk lingkungan kerja dan budaya organisasi yang karyawan lakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syari'ah Kantor Cabang S. Parman, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syari'ah Kantor Cabang S. Parman, Medan

TINJAUAN LITERATUR

Berdasarkan persepsi terhadap budaya organisasi diperoleh beberapa kesimpulan mengenai budaya organisasi yang berdampak positif bagi karyawan. Persepsi terhadap budaya organisasi diperoleh beberapa kesimpulan mengenai budaya organisasi yang berdampak positif bagi kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan dan berpengaruh besar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif (asosiatif kausal). Penelitian asosiatif kausal merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih.⁷ Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja

Lokasi penelitian ini adalah PT. BRI Syariah Cabang S. Parman, Jl. S. Parman No. 250E/8, Petisah Hulu, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 78113. Waktu penelitian dimulai pada tanggal 02 Januari 2018 pada PT. BRI Syariah Cabang S, Parman dengan menggunakan penelitian kuantitatif.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.⁸ Populasi dari penelitian ini adalah lingkungan kerja PT. Bank BRI Syariah Cabang S. Parman Medan.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 1999), h.11

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 215

Sampel dapat di definisikan sebagai himpunan sebagai dari unsur-unsur populasi yang memiliki ciri-ciri sama. Sampel merupakan populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. dalam hal penentuan besarnya sampel yang akan diteliti, penulis menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi.⁹ Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer, Data Primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original.¹⁰
- b. Data Sekunder, Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen (tabel, catatan, dan lain-lain), foto-foto dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer.¹¹

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan :Kuesioner, Observasi, Dokumentasi.

Variabel diartikan sebagai objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian Variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y)

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik, melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS 21. Adapun teknis analisis data yang digunakan peneliti adalah : regresi linear sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = kinerja karyawan, X = insentif/Bonus, a = konstanta, b = koefisien regresi

Dalam penelitian ini mengetahui data yang valid atau tidak valid dan di uji dengan data SPSS dengan taraf yang signifikan 0,05 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. maka Pada variabel deskriptif Budaya organisasi, penilaian dilakukan dengan 4 indikator, diantaranya adalah Inisiatif Individu, Pengawasan, Toleransi terhadap konflik, dan Pola Komunikasi. Berikut adalah tabel deskriptif Budaya organisasi. Pada variabel deskriptif variabel Lingkungan organisasi, penilaian dilakukan dengan 3 indikator, diantaranya adalah Hubungan dengan rekan Kerja, Suasana Kerja, Tersedianya Fasilitas Kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multi kolinearitas, uji heterokedstasitas), uji regresi sederhana yang terdiri data uji linieritas data (pengaruh variabel independen terhadap variable dependen

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 1999), h.62

¹⁰ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, h. 148

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), h. 21-22

secara simultan), pengujian hipotesa menggunakan uji r^2 (besarnya pengaruh variable independen terhadap variabel dependen), uji t (uji pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara parsial).

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Berdasarkan teori statistika model linier hanya residu dari variabel dependent yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variable independen diasumsikan bukan fungsi distribusi. Jadi tidak perlu diuji normalitasnya.

2. Ujian Hipotesis (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variable independen mempengaruhi variable dependen secara signifikan atau tidak. Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variable X1 (Budaya organisasi) diperoleh nilai t hitung = 3.373, dan sig = 0,002 < 0,05 jadi H_0 ditolak H_1 diterima. H_1 yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat **diterima**.

Variabel Y2 (Lingkungan organisasi) diperoleh nilai t_{hitung} = 4.361, dan sig = 0,000 < 0,05 jadi H_0 ditolak H_1 diterima. Berarti H_1 yang menyatakan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat **diterima**.

3. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Selain melakukan uji t maka perlu juga mencari besarnya koefisien determinasi parsialnya untuk masing-masing variable bebas. Uji determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Secara parsial kontribusi Budaya organisasi dan Lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 20.5%, yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel Budaya organisasi dikuadratkan yaitu $(0.453)^2$. Besarnya pengaruh lingkungan kerja adalah 30.1%, yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variable Lingkungan organisasi dikuadratkan yaitu $(0.549)^2$. Hal ini menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variable Budaya organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Medan, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap lingkungan kerja karyawan pada PT BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Medan, bahwa variable budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Medan, terbukti dari nilai probabilitas signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan jumlah rata-rata pada tabel distribusi budaya sebesar 72%. Budaya organisasi berpengaruh pada lingkungan kerja..Dengan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan yang terjalin dengan baik, membuat karyawannya nyaman dalam bekerja dan membuat dilingkungan kerja menjadi meningkat. Artinya jika budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut meningkat, mengakibatkan lingkungan kerja menjadi nyaman. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya nilai pada pola komunikasi, berarti pemimpin mampu memberikan arahan dengan baik kepada bawahannya.

Berdasarkan indikator yang diteliti yaitu inisiatif Individu, Toleransi terhadap konflik, Pengawasan dan Pola komunikasi. Dari beberapa indikator budaya yang diteliti indikator pengawasan memiliki nilai rata-rata paling rendah dari indikator yang lainnya itu sebesar 51%. dari hasil tersebut dapat menggambarkan bahwa masih kurangnya control atau pengawasan terhadap kegiatan usaha yang dilakukan oleh karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Medan. Dan mengenai pola komunikasi memiliki nilai rata-rata sebesar 71% artinya setiap individu dalam organisasi telah mampu berkomunikasi dan melakukan komunikasi yang efektif terhadap pimpinan, rekan kerja dan anggota pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Medan. Indikator inisiatif individu dan toleransi terhadap konflik memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu sebesar 74%. hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Medan mampu untuk mengambil keputusan berdasarkan tanggung jawabnya terhadap perusahaan dan mengetahui resiko mengenai keputusan atau inovasi yang mereka lakukan.

2. Pengaruh Lingkungan organisasi terhadap Budaya organisasi pada PT BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Medan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Medan, terbukti dari nilai probabilitas signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan rata-rata pada tabel distribusi sebesar 66%. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Budaya kerja karena dengan lingkungan kerja yang baik maka mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap Budaya organisasi karena lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya persentase pada indikator hubungan dengan rekan kerja.

3. Pengaruh budaya organisasi PT BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Medan. bahwa variabel budaya organisasi terhadap lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan, besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 60,9%. Dijelaskan bahwa selain budaya organisasi terhadap lingkungan kerja, ditentukan oleh factor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap Lingkungan kerja yang artinya budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Secara keseluruhan budaya organisasi berada dalam kriteria baik, disimpulkan jika lingkungan kerja semakin baik mengakibatkan peningkatan kinerja, begitupula sebaliknya. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan kerja adalah sebesar 60,9% dan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antarlain :

Berdasarkan indikator budaya organisasi masih terdapat kelemahan dalam bidang pengawasan sebaiknya PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Medan meningkatkan pengawasan terhadap karyawannya yaitu dengan membentuk tim khusus agar pengawasan dapat dilakukan lebih maksimal. Hendaknya setiap karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, khususnya suasana kerja antar karyawan dapat ditingkatkan dengan sering melakukan rotasi antar cabang sehingga tidak terjadi kebosanan. Penelitian ini hanya mengukur variabel budaya organisasi terhadap lingkungan organisasi. Untuk itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat menambahkan dan meneliti variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Abdul Ghofur. *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, Yogyakarta: Citra Media, 2016
- Ascarya. *Akad & Produk Bank Syariah*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013
- Hakim, Abdul. *Statistika Deskriptif untuk Ekonomi dan Bisnis*, Cet. Ke-3 Yogyakarta : Ekonisia, 2012

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, Universitas Gajah Mada, 2011

<https://bdkpadang.kemenag.go.id> (diakses pada tanggal 03 November 2018)

John M, Invancevich dkk., *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama edisi 7, jilid I, 2010

Mursi, Abdul Hamid. *SDM Yang Produktif, Edisi Keempat*, Jakarta: Gema Insani Press, 1999

Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju cetakan kedua

Winarjdi J. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011