

HUBUNGAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KEPUASAN BEKERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA UNIT PEGADAIAN SYARIAH BLAURAN

Rizky Firdaus Habibie

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email:rizkyhabibie16081194060@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara etos kerja islami terhadap kepuasan bekerja dan kinerja karyawan pada Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel yang diambil yaitu sejumlah 43 responden yang merupakan keseluruhan karyawan Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan diukur dengan skala likert kemudian diolah dan dianalisis dengan aplikasi IBM SPSS Statistic 23. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja islami memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kepuasan bekerja. Variabel etos kerja islami memiliki korelasi sebesar 0,657 terhadap variabel kepuasan bekerja. Sedangkan variabel etos kerja islami memiliki korelasi sebesar 0,725 terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *etos kerja islami, kepuasan bekerja, kinerja karyawan*

Abstract

The purpose of this research is to determine what work satisfactions and employee's performances dealings with Islamic work ethics on Subdivision of Pegadaian Syariah Blauran. This research uses quantitative research methods with an associative approach. The number of samples taken were 43 respondents whom were employees of the Subdivision of Pegadaian Syariah Blauran. Data collection techniques in this study used a questionnaire and measured with a Likert scale and then processed and analyzed with the IBM SPSS Statistics 23 application. The result of this research explains that Islamic work ethics have stronger relation with employee's performance than work satisfaction. Islamic work ethics has correlation of 0,657 toward work satisfaction. Meanwhile, Islamic work ethics has correlation of 0,725 toward employee's performance.

Keywords: *Islamic work ethics, work satisfaction, employee's performance*

1. PENDAHULUAN

Hadirnya Pegadaian Syariah di tengah masyarakat merupakan suatu solusi jangka pendek bagi masyarakat perekonomian kelas menengah ke bawah dengan produk-produk gadai dan pembiayaannya yang mempunyai syarat dan ketentuan tidak cukup rumit. Menjadi ‘sahabat’ bagi masyarakat khususnya kalangan menengah ke bawah memang menjanjikan sebuah timbal balik yang cukup besar karena pada saat ini masyarakat banyak yang membutuhkan uang namun tidak ingin prosesnya memakan waktu yang cukup lama dan tidak membutuhkan banyak persyaratan.

Tabel 1. Perkembangan Aset Pegadaian & Pegadaian Syariah

	Perkembangan Aset (Miliar Rp)		
	2016	2017	2018
Pegadaian	46,874	49,154	52,687
Pegadaian Syariah	-	-	7,783

Perkembangan aset yang tertulis di atas merupakan gambaran nyata bahwasannya secara keseluruhan industri keuangan Syariah non bank dalam hal ini adalah Pegadaian merupakan sektor yang mampu berkembang secara baik dari tahun ke tahun. Menurut Mokhtar dan Zambahari dalam (Roikhan, 2017) faktor-faktor yang menentukan nasabah untuk memilih Pegadaian Syariah adalah pelayanan ramah, promosi yang didapat dari iklan, prosedurnya cepat dan mudah, lokasi dekat rumah dan strategis, fasilitasnya banyak cabang/unit, sistem yang digunakan sesuai dengan peraturan pemerintah.

Pentingnya mencari nafkah dengan tetap memperhatikan nilai keislaman tertuang pada ayat QS. Al-Baqarah 172 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya : “*Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezeki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah.*”

Selain itu, berbuat baik termasuk dalam hal bekerja tidak akan ada ruginya yang dijelaskan dalam ayat QS. Al-Isra’ 7 yang berbunyi:

إِن أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسُوءُوا وُجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيَبُذَرُوا مَا عَلَوْا تُثْمِيرًا

Artinya : “*Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (Kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai.*”

Berbuat baik pada saat apapun tidak terkecuali pada saat bekerja merupakan hal yang tidak akan merugikan diri sendiri meskipun tidak akan melalui jalan yang mulus. Sesungguhnya berbuat baik dan menabung amal kebaikan untuk mempersiapkan kehidupan di akhirat nanti merupakan tujuan utama kita hidup di dunia. Jadi tidak ada alasan bagi manusia untuk menghalalkan segala cara dalam menjalani kehidupan termasuk di dunia pekerjaan. Maka dari itu, sangat penting bagi karyawan Lembaga keuangan Syariah untuk menerapkan etos kerja yang berlandaskan iman dan takwa. Tidak terkecuali bagi karyawan Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran yang bisa diklasifikasikan sebagai lembaga keuangan Syariah non bank. Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran memiliki beberapa kegiatan untuk menunjang kadar religiusitas karyawannya yakni ngaji rutin, belajar mengaji dan bersih-bersih masjid. Kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan rutin oleh para karyawan di Kantor Cabang Pegadaian Syariah Blauran.

Tabel 2. Perbandingan OSL Pegadaian Syariah Surabaya

Cabang Pegadaian Syariah	OSL (Per 31 Desember 2019)
Babakan	85.914.134.916
Blauran	114.570.766.382

Tentu kegiatan tersebut diadakan bukan hanya untuk meningkatkan kadar religiusitas namun juga untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bisa dilihat dalam tabel 2. bahwa Pegadaian Syariah Cabang Blauran menjadi yang tertinggi dalam *Outstanding Loan* (OSL) karena diharapkan jika karyawan sudah bekerja dengan perasaan nyaman dan tidak hanya mengharapkan tujuan duniawi namun juga *ridho*-Nya maka perusahaan bisa mengambil keuntungan dengan bertambahnya nilai-nilai kebaikan dalam internal perusahaan yang berujung pada meningkatnya kemampuan perusahaan dalam bekerja dan menghasilkan profit. Karena banyaknya kegiatan yang bersifat agamis disana maka peneliti menemukan bahwa ada sebagian karyawan yang tidak puas akan kegiatan tersebut sehingga melakukan itu semua hanya untuk menuruti perintah atasan bukan berasal dari kemauan pribadi. Sedangkan adanya sedikit yang tidak puas pada kegiatan-kegiatan tersebut justru tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan tersebut. Hal itu dapat dilihat dari tidak adanya karyawan yang sering terlambat dalam masuk bekerja serta selalu melayani nasabah dengan prima. Dengan banyaknya literatur yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka tidak sulit jika penulis tertarik untuk membahas perihal etos kerja karyawan Pegadaian Syariah yang akan dituangkan dalam judul “Hubungan Etos Kerja Islami Terhadap Kepuasan Bekerja dan Kinerja Karyawan Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran”

2. METODE PENELITIAN

Untuk jenis penelitian yang digunakan kali ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang terjadi pada Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran. Data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif berasal dari angka-angka. Sumber data kuantitatif yang dipakai dalam riset ini didapat dari hasil kuesioner karyawan Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran yang menggunakan skala likert di dalam nya. Sumber data yang didapat untuk penelitian ini adalah data primer. Data primer menggunakan hasil pembagian kuesioner kepada karyawan Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran. Untuk populasi sekaligus sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran yang berjumlah 43 orang.

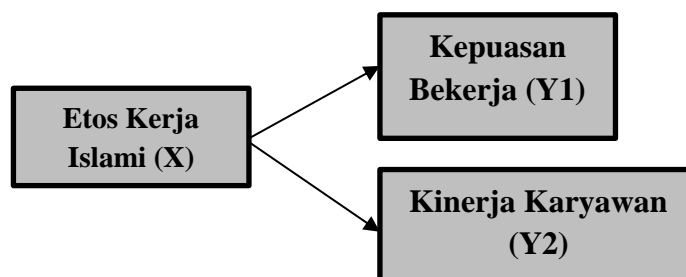
Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi momen produk atau bisa dikenal dengan Korelasi Pearson. Adapun tahapan yang harus dilakukan agar tujuan pengujian hipotesis ini dapat berjalan sebagaimana mestinya melalui rumusan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad (1)$$

Setelah mengetahui berapa nilai hubungan antara x dan y dalam rumus di atas selanjutnya menginterpretasi tingkat hubungan koefisien korelasi menurut tabel di bawah ini serta terdapat gambar alur model penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat



Gambar 1. Alur Model Penelitian

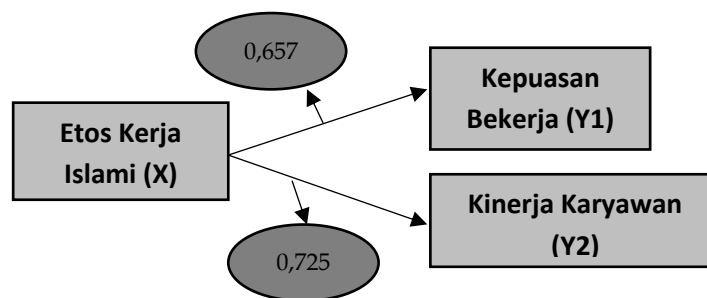
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis yang digunakan dalam riset ini menggunakan uji analisis korelasi pearson / korelasi momen produk. Analisis hipotesis tersebut digunakan untuk menganalisis hubungan variabel independent (X) yaitu etos kerja islami terhadap variabel dependen (Y1) yaitu kepuasan bekerja dan (Y2) yaitu kinerja karyawan. Pada Tabel 4. dapat dilihat hasil dari analisis korelasi pearson menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 23 menunjukkan nilai korelasi pearson atau r_{hitung} pada variabel x terhadap y1 sebesar 0,657 dan variabel x terhadap y2 sebesar 0,725 yang mana masuk dalam interval korelasi sebesar 0,60-0,799 yang berarti mempunyai hubungan kuat.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Pearson

		X	Y1	Y2
X	<i>Pearson Correlation</i>	1	,657**	,725**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000	,000
	N	43	43	43
Y1	<i>Pearson Correlation</i>	,657**	1	,697**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000		,000
	N	43	43	43
Y2	<i>Pearson Correlation</i>	,725**	,697**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,000	
	N	43	43	43

Ilustrasi lebih jelas akan digambarkan pada model hasil penelitian di bawah ini:



Gambar 2. Model Hasil Penelitian

Riset ini dipenuhi untuk mencari informasi apakah etos kerja islami berhubungan dengan kepuasan bekerja serta kinerja karyawan pada Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh sejumlah 43 karyawan Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran yang kemudian diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 23.

Hasil yang diperoleh dari kuesioner yang sudah dianalisis menggunakan metode korelasi momen produk menunjukkan bahwa hubungan yang dihasilkan oleh variabel etos kerja islami (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) lebih besar dibandingkan dengan etos kerja islami (X) terhadap kepuasan bekerja (Y1). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa etos kerja islami lebih berperan secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kepuasan bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari (Sono dkk, 2017) yang berjudul “Etos Kerja Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja” yaitu etos kerja islam memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan karena sudah selayaknya bagi seluruh penganut agama islam untuk menjalankan perintah Allah di segala kegiatan yang mereka lakukan apalagi dalam hal bekerja yang berhubungan dengan bagaimana mereka mencari sesuap nasi untuk menyambung hidup.

Menurut (Sono dkk, 2017) yang mengutip dari Tasmara menyebutkan bahwa pengimplementasian etos kerja islam adalah dengan cara melakukan segala sesuatu yang berfokus pada bahwasannya manusia harus lebih baik dari hari ke hari termasuk dalam sudut pandang pekerjaan serta mempertahankan hal tersebut untuk sisa hidupnya agar terhindar dari kegiatan atau upaya negatif pada pekerjaannya secara khusus dan kehidupan sehari hari pada umumnya. Adapun penelitian terdahulu lain yang mendukung hasil dari penelitian ini dalam lingkup variabel etos kerja islami (X) terhadap variabel kepuasan bekerja (Y1) adalah penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Waroeng Steak & Shake di Surabaya” berisi tentang etos kerja Islam adalah suatu bagian yang vital pada kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak & Shake di Surabaya. Jumlah koefisien nilai pada etos kerja islam sangat berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan (Saputro & Prasetyo, 2014).

Banyaknya kegiatan yang merepresentasikan etos kerja islami yang baik dalam kegiatan sehari-hari dan dilaksanakan secara rutin oleh seluruh karyawan Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran sudah menunjukkan hal yang positif terhadap baik kinerja karyawan maupun kepuasan bekerjanya. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lain mengaji rutin, belajar mengaji serta bersih-bersih masjid dilakukan secara rutin tanpa mengganggu waktu bekerja para karyawan menjadi faktor positif yang merujuk pada hasil penelitian ini yaitu etos kerja islami mempunyai hubungan/korelasi yang kuat baik terhadap kepuasan bekerja maupun kinerja karyawan. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan tersebut sudah sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah ayat 172 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya : “*Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezeki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah.*”.

Ayat di atas menunjukkan bahwa untuk bekerja yang baik dalam konteks agama islam tidak cukup hanya berdasarkan apa yang benar dan apa yang salah.

Para manusia juga harus bisa menunjang atau meningkatkan iman dalam proses bekerja itu sendiri dengan cara melaksanakan kegiatan-kegiatan yang sudah disebutkan di atas. Melaksanakan kegiatan tersebut juga salah satu bentuk rasa syukur karena masih diberi kesempatan untuk mencari uang yang halal serta meningkatkan iman dan taqwa dalam waktu yang sama.

Hasil dari analisis yang sudah didapatkan yakni etos kerja islami memiliki korelasi sebesar 0,657 terhadap kepuasan bekerja dan etos kerja islami memiliki korelasi sebesar 0,725 terhadap kinerja karyawan juga mendukung hipotesis penelitian yang menduga jika etos kerja islami memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan bekerja maupun kinerja karyawan. Hubungan signifikan tersebut dapat dilihat dari angka korelasi yang termasuk dalam interval koefisien 0,60-0,799 dan termasuk dalam kategori korelasi yang kuat. Korelasi yang kuat baik antara etos kerja islami (X) terhadap kepuasan bekerja (Y1) maupun kinerja karyawan (Y2) juga sesuai dengan ayat Al-Qur'an dalam QS. Al-Isra' ayat 7 yang berbunyi:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسُوءُوا وُجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا

Artinya : “Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (Kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai.”

Pada ayat di atas menunjukkan bahwa sangat penting berbuat baik dalam segi apapun termasuk dalam bekerja. Karena seluruh yang umat manusia lakukan akan mendapat ganjaran masing-masing, jadi jika kita berbuat baik maka perbuatan baik tersebut akan kembali kepada diri kita sendiri dan sebaliknya, jika kita memutuskan untuk berbuat tidak baik termasuk dalam hal pekerjaan seperti contoh mengambil yang bukan hak kita, mendzolimi yang tidak mampu, menghalalkan segala cara hanya demi jabatan maka hukuman yang sepadan pun akan dijatuhkan kepada kita.

Hasil penelitian yang lebih menunjukkan hasil korelasi lebih besar terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) dibandingkan dengan kepuasan bekerja (Y1) dari variabel etos kerja islami (X) meskipun tidak terpaut jauh dalam angka nya dapat diartikan bahwa masih ada beberapa karyawan yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam rangka meningkatkan iman & taqwa tersebut tidak didasarkan pada hati yang tulus dan ikhlas. Memang sulit melakukan sesuatu hanya didasarkan pada niat mengharapkan rahmat dari Allah SWT karena manusia pada dasarnya adalah makhluk yang dipenuhi dengan hawa nafsu semata. Jika tidak diniatkan untuk mengharapkan rahmat dari Allah SWT pasti dengan ditunjukkannya angka yang lebih rendah dalam variabel kepuasan bekerja (Y1) dapat diartikan bahwa beberapa karyawan melakukan kegiatan-kegiatan

tersebut hanya untuk menghargai pimpinan yang sudah merancang kegiatan tersebut dengan sangat baik. Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran tetap patut diberi acuan semangat positif karena sudah merencanakan serta menjalankan kegiatan tersebut dengan rutin dan mampu memberikan hubungan yang positif terhadap kepuasan bekerja dan kinerja karyawannya. Menjalankan kegiatan tersebut juga berarti Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran mampu menyeimbangkan kepentingan dunia dan akhirat serta tidak bekerja hanya untuk memenuhi hawa nafsu yang tidak akan pernah ada habisnya.

4. KESIMPULAN

Berlandaskan tulisan yang sudah disebutkan di atas, maka dapat diambil simpulan bahwa etos kerja islami mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan bekerja maupun kinerja karyawan. Namun, jika diukur lebih rinci lagi maka yang mempunyai hubungan lebih kuat adalah antara etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

Dari kesimpulan yang sudah disebutkan di atas, maka peneliti mencoba memberikan saran agar kelangsungan bekerja dalam Unit Pegadaian Syariah Cabang Blauran menjadi lebih baik yaitu mengadakan rapat dengan agenda mendengar saran dari karyawan jika ada usulan untuk kegiatan-kegiatan baru yang tetap mendukung kehidupan beragama. Harapannya jika kegiatan tersebut dilaksanakan berdasarkan saran dari karyawan, persetujuan bersama serta tidak hanya gagasan dari pimpinan, mampu membuat karyawan yang menjalankan lebih ikhlas dan senang.

5. REFERENSI

- Al-Qur'an dan Terjemahannya Kementerian Agama Republik Indonesia
- Chanzanagh, Hamid Ebadollahi & Mahdi Akbarnejad. 2011. The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 30, 916-924.
- Damoah, J.O & Ntsiful, A. 2016. Childcare Demands and Employee Performance: The Moderating Influence of Team Support. *Team Performance Management*. 22 (1/2) 39.
- Fahrullah, A'rasy. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi, Kinerja, serta Kesejahteraan Islami. *al-Uqud: Journal of Islamic Economics*. 2 (2), 121-140.
- Gultom, Dedek K, dkk. 2018. The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance at Private Islamic Universities in The City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*.
- Haerudin & Bedjo Santoso. 2016. The Role of Islamic Work Ethic, Spiritual Leadership and Organizational Culture Toward Attitude on Change With Organizational Commitment and Job Involvement as Mediator on Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Indonesia. *International Review of Management and Business Research*. 5 (3).

- Harinoto, dkk. 2018. Organizational Culture and Work Commitment Mediate The Islamic Work Ethos on Employee Performance. *Academy of Strategic Management Journal*. 17 (5).
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Kareem, Olanrewaju, dkk. 2018. The Influence of Islamic Work Ethics on the Magnitude of Organizational Culture's Effect of SME Performance in Nigeria: A Conceptual Framework. *International Journal Of Academic Research in Business & Social Sciences*. 8 (4), 11-23.
- Marri, Muhammad Yousuf Khan., et al. 2016. Measuring Islamic Work Ethics and Its Consequences on Organizational Commitment and Turnover Intention An Empirical Study at Public Sector Of Pakistan. *International Journal of Management Sciences and Business Research*. 2 (2) 41.
- Maulida, Anisa Rizki, dkk. 2018. Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*. 5 (1).
- Mauliza, Putri, dkk. 2016. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*. 2 (2).
- Nasution, Rachmad Saleh. 2016. Sistem Operasional Pegadaian Syariah Berdasarkan Surah Al-Baqarah 283 pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Gunung Sari Balikpapan. *Al-Tijary Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 1 (2), 93-119.
- OJK. 2018. *Statistik Bulanan IKNB Syariah Desember 2018*. Tersedia di <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/iknb-syariah/Pages/Statistik-IKNB-Syariah-Periode-Desember-2018.aspx>. Diakses pada 16 September 2019
- _____. 2016. *Statistik Lembaga Keuangan Khusus Tahun 2016*. Tersedia di <https://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/data-dan-statistik/lembaga-keuangan-khusus/Pages/Statistik-Lembaga-Keuangan-Khusus-Tahun-2016.aspx>. Diakses pada 16 September 2019
- _____. 2017. *Statistik Lembaga Keuangan Khusus Tahun 2017*. Tersedia di <https://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/data-dan-statistik/lembaga-keuangan-khusus/Pages/Statistik-Lembaga-Keuangan-Khusus-Tahun-2017.aspx>. Diakses pada 16 September 2019
- _____. 2018. *Statistik Lembaga Keuangan Khusus Tahun 2018*. Tersedia di <https://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/data-dan-statistik/lembaga-keuangan-khusus/Pages/Statistik-Lembaga-Keuangan-Khusus-Tahun-2018.aspx>. Diakses pada 16 September 2019
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Roikhan. 2017. Efisiensi Pegadaian Syariah dan Prospek Pertumbuhan Aset di Indonesia. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*. 1 (1), 59-82.

- Rosalina, Dahlia. 2013. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengisian Rekam Medis Rawat Jalan. *Tesis*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Saputro, Harjanto. Ari Prasetyo. 2014. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Waroeng Steak&Shake di Surabaya. *JESTT*. 1 (3).
- Selviana, Annisa. 2019. Pengaruh Perilaku Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga belas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sono, Nanda Hidayan., dkk. 2017. Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis*. 411-420.
- Subagiyo, Rokhmat. 2014. Tinjauan Syariah Tentang Pegadaian Syariah (Rahn). *AN-NISBAH*. 1 (1) 170.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS, Yoyakarta.
- Wilson, B. 2012. *Penilaian Kinerja*. Erlangga, Jakarta.
- Yudiani, Ema. 2016. Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang Ditinjau dari Religiusitas. *Jurnal Psikologi Islam*. 2 (1), 1-15.