
Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sumber Makmur Marine)

Agung Kurniadi¹⁾

Emi Wardati²⁾

Program Studi S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

¹⁾akurniadi58@yahoo.com

S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

²⁾emi@stietotalwin.ac.id

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline on employee productivity. To find out and analyze the influence of organizational culture on employee work productivity.

Population of Employees of PT. Sumber Makmur Marine has 70 employees. The sampling method that will be used in this study is the census sampling method of 69 respondents (not with researchers). The data used is primary data by way of a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis.

The findings of this study conclude that work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity. Organizational culture has a positive and significant effect on employee productivity

Keywords: *work discipline; organizational culture; work productivity.*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran,

2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Aprilia et al., 2023). Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik (H. A. Rozak & Fachrunnisa, 2021). Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Karyawan PT. Sumber Makmur Marine, dimana dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami masalah yaitu hasil produktivitas tidak sesuai dengan target perusahaan. Hal ini dikarenakan produktivitas kerja karyawan tidak maksimal sehingga menjadi faktor pendorong Karyawan PT. Sumber Makmur Marine untuk merumuskan berbagai alternatif kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan beberapa alternatif diantaranya meningkatkan disiplin kerja dan budaya organisasi di lingkungan Karyawan PT. Sumber Makmur Marine.

Berdasarkan fenomena di atas dan penelitian terdahulu yang berbeda, penelitian ini mencoba mengkonfirmasi dan menguji kembali penelitian tentang meningkatkan produktivitas kerja melalui disiplin kerja dan budaya organisasi pada karyawan, maka dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut (1) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?, dan (2) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

TELAAH PUSTAKA

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik (H. A. Rozak, Fachrunnisa, et al., 2023). Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik (H. Rozak et al., 2023). Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan (Sinungan, 2011). Indikator disiplin kerja adalah (1) Taat terhadap aturan waktu; (2) Taat aturan berpakaian; (3) Taat bertingkah laku dalam pekerjaan; (4) Taat pada cara berhubungan dengan unit kerja yang lain; (5) Taat pada pekerjaan sesuai prosedur

b. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. (Wibowo, 2014). Indikator budaya organisasi adalah (1) Risk tolerance (toleransi terhadap risiko); (2) Control (pengawasan); (3) Management support (dukungan manajemen); dan (4) Communication pattern (pola komunikasi).

PEMBAHASAN

Di dalam deskripsi responden dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden. Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
	Pria	42 orang	60,9 %
	Wanita	27 orang	39,1 %
Jumlah		69 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2023 Tabel 2

Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30 tahun	6 orang	8,7 %
2	31 – 40 tahun	31 orang	44,9 %
3	41 – 50 tahun	17 orang	24,6 %
4	> 50 tahun	15 orang	21,7 %
Jumlah		69 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 3

Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
----	--------------------	-----------	------------

1	SLTA	35 orang	50,7 %
2	Diploma	11 orang	15,9 %
3	S1	23 orang	33,3 %
Jumlah		69 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	1 – 5 tahun	5 orang	7,2 %
2	6 – 10 tahun	19 orang	27,5 %
3	11 – 15 tahun	32 orang	46,4 %
4	> 15 tahun	13 orang	18,8 %
Jumlah		69 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tanggapan para responden terhadap masing-masing item atau indikator pertanyaan sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel disiplin kerja pada 69 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 5
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Jml (%)
		J	%	Jm	%	Jm	%	Jm	%	Jm	%	
1	Taat terhadap aturan waktu	0	0	8	11,	4	5,	4	5,8	53	76,8	69 (100 %)
2	Taat aturan berpakaian	0	0	8	11,	2	2,	8	11,6	51	73,9	69 (100 %)

												%)	
3	Taat bertingkah laku dalam pekerjaan	0	0	5	7,2	3	4,	9	13,	0	52	75,4	69 (100%)
4	Taat pada cara berhubungan dengan unit kerja yang lain	0	0	6	8,7	3	4,	11	15,	9	49	71,0	69 (100%)
5	Taat pada pekerjaan sesuai prosedur	0	0	8	11,	0	0	11	15,	9	50	72,5	69 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil penelitian dari pertanyaan variabel disiplin kerja dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan PT. Sumber Makmur Marine tergolong tinggi. Adapun hasil jawaban pertanyaan perindikator disiplin kerja yang diberikan kepada responden dapat diketahui :

1. Taat terhadap aturan waktu, hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 53 orang (76,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu taat terhadap aturan waktu yang berlaku di tempat kerja.
2. Taat aturan berpakaian, hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 51 orang (73,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu taat memakai pakaian kerja sesuai ketentuan perusahaan.
3. Taat bertingkah laku dalam pekerjaan, hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 52 orang (74,5%). Hal ini
4. menunjukkan bahwa karyawan selalu taat bertingkah laku waktu menjalankan tugas pekerjaannya.

5. Taat pada cara berhubungan dengan unit kerja yang lain, hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 49 orang (71%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu taat pada cara berhubungan dengan unit kerja yang lain pada waktu menjalankan tugas.
6. Taat pada pekerjaan sesuai prosedur, hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 50 orang (72,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu taat pada pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan.

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel budaya organisasi pada 69 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 6
Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Jml (%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	<i>Risk tolerance</i> (toleransi terhadap risiko)	0	0	6	8,7	29	42,0	25	36,2	9	13,0	69 (100%)
2	<i>Control</i> (pengawasan)	0	0	6	8,7	9	13,0	23	33,3	31	44,9	69 (100%)
3	<i>Management support</i> (dukungan manajemen)	0	0	6	8,7	11	15,9	23	33,3	29	42,0	69 (100%)
4	<i>Communication pattern</i> (pola komunikasi)	0	0	6	8,7	9	13,0	27	39,1	27	39,1	69 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil penelitian dari pertanyaan variabel budaya organisasi dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan budaya organisasi pada PT. Sumber Makmur Marine tergolong baik. Adapun hasil jawaban pertanyaan perindikator budaya organisasi yang diberikan kepada responden dapat diketahui :

1. Risk tolerance (toleransi terhadap risiko), hasil jawaban responden yang terbesar adalah netral sebanyak 29 orang (42 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang dapat mengatasi resiko yang akan terjadi dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
 2. Control (pengawasan), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 37 orang (44,9 %). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengawasan kerja yang baik di lakukan oleh perusahaan.
 3. Management support (dukungan manajemen), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 29 orang (42 %). Hal ini menunjukkan bahwa adanya dukungan dari pimpinan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan.
 4. Communication pattern (pola komunikasi), hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 27 orang (39,1 %). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola komunikasi yang baik antara karyawan dengan perusahaan.
3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel produktivitas kerja pada 69 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 7
Deskripsi Produktivitas Kerja (Y)

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Jml (100 %)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Kualitas kerja	0	0	6	8,7	9	13,0	24	34,8	30	43,5	69 (100 %)
2	Kuantitas kerja	0	0	7	10,1	30	43,5	24	34,8	8	11,6	69 (100 %)
3	Komitmen	0	0	3	4,3	21	30,4	22	31,9	23	33,3	69 (100 %)

4	Inisiatif	0	0	0	0	1	15,	2	42,	2	42,	69
						1	9	9	0	9	0	(100
												%)
5	Kerja sama	0	0	1	20,	1	26,	2	29,	1	24,	69
				4	3	8	1	0	0	7	6	(100
												%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 hasil penelitian dari pertanyaan variabel produktivitas kerja dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT. Sumber Makmur Marine tergolong tinggi. Adapun hasil jawaban pertanyaan perindikator produktivitas kerja yang diberikan kepada responden dapat diketahui :

1. Kualitas kerja, hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 30 orang (43,5%). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas atau mutu pekerjaan yang karyawan hasilkan berkualitas
2. Kuantitas kerja, hasil jawaban responden yang terbesar adalah netral sebanyak 30 orang (43,5%). Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas atau jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan masih kurang maksimal
3. Komitmen, hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 23 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai komitmen untuk tetap bekerja dengan baik di perusahaan sekarang ini
4. Inisiatif, hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 29 orang (42%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai inisiatif yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Kerjasama, hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 20 orang (29%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi karyawan PT. Sumber Makmur Marine adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,167 dan tingkat signifikan 0,032 < 0,05, maka hipotesis pertama H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arsyenda (2013), Utomo (2014) serta Agustrian (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari pertanyaan variabel disiplin kerja dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan PT. Sumber Makmur Marine tergolong tinggi.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (H. A. Rozak et al., 2021). Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja

Hasil koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,749 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis kedua H2 : budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariyanto (2013), Layaman dan Jumalia (2016) serta Igbal (2017) yang menghasilkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari pertanyaan variabel budaya organisasi dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan budaya organisasi pada PT. Sumber Makmur Marine tergolong baik.

Menurut Robbins, dan Judge (2006) yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang

bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Dengan budaya organisasi yang baik akan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi karyawan PT. Sumber Makmur Marine dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi karyawan PT. Sumber Makmur Marine, maka dapat dikemukakan beberapa saran :

1. Personalia PT. Sumber Makmur Marine perlu meningkatkan lagi variabel disiplin kerja karena mempunyai pengaruh terkecil dibandingkan dengan variabel lain terhadap produktivitas kerja dilihat dari koefisien regresinya, oleh sebab itu perlu ditingkatkan lagi indikator disiplin kerja yang masih rendah menurut jawaban responden yaitu ketaatan pada cara berhubungan dengan unit kerja yang lain.
2. Personalia PT. Sumber Makmur Marine perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi variabel budaya organisasi karena mempunyai pengaruh terbesar terhadap produktivitas kerja dilihat dari koefisien regresinya, oleh sebab itu perlu ditingkatkan lagi indikator budaya organisasi yaitu karyawan dalam mengatasi resiko yang akan terjadi dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

ACKNOWLEDGMENTS

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT. Sumber Makmur Marine, untuk kesediaannya menjadi responden dalam penelitian ini.

- Kabupaten Karanganyar), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Hackman, et.al, 2008, *Personnel Management ad Human Recourse*, Tokyo : McGrawHill Kogakusha, Ltd.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Undip, Semarang.
- Igbal, 2017, Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok), *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Volume 9, Nomor 02, September 2017*
- Layaman dan Maya Jumalia, 2016, Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon, *Jurnal Studi Perbankan Syariah FSEI IAIN Syekh Nurjati Cirebon*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta
- Pabundu, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pricilya. Wuysang dan Tawas, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016*
- Rivai, V. dan E.J. Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Edisi II), PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006, *Organization Behavior*, Prentice Hall International, New Jersey.
- Robbins, S. P., dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2009, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan*, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Sembiring, 2016, Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal*



Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Siagian P. Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIEYKPN.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA

Suwatno dan Priansa Juni,. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbitan Alfabeta: Bandung

28

Sutrisno. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Waridin dan Masrukhin, 2016, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, April 2007 Volume 2 Nomor 1

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, 2015, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.

Yusuf, Burhauddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press.

