

IMPLEMENTASI PELATIHAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ISLAMI KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH CABANG MALANG

Sri Wilujeng

Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Kanjuruhan Malang
Email: myajeng@yahoo.co.id

Abstract: The purpose of this study is to examine the influence of instructor/trainer, training materials, training methods on Islamic performance. The research was conducted at PT Syariah Mandiri Bank branch of Malang. There are 33 samples chosen at random sampling, and analysis used was multiple linear regression models. Based on the research results, it can be concluded that the instructor, training materials, training methods have a significant influence on Islamic performance. The most dominant influence on the Islamic performance of employees is instructor. So it can be concluded that the variables comprising the instructor, training materials, training methods have an equally important role in improving Islamic performance.

Keywords: instructor, training materials, training methods, Islamic Performance

Investasi sumber daya manusia dan teknologi menempati posisi yang strategis dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut memerlukan kemampuan perusahaan dalam hal manajemen maupun teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna dan daya guna yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan aset yang berharga bagi perusahaan. Oleh sebab itu program perencanaan tenaga kerja dan pengembangan sumber daya manusia menjadi program utama perusahaan, karena pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada baik buruknya sumber daya manusia yang tersedia.

Salah satu cara untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang dapat menyikapi perubahan yang terjadi dan memenuhi kualifikasi adalah pendidikan dan pelatihan (Hartono, 2000). Pelatihan merupakan satu diantara proses yang signifikan dalam fungsi manajemen sumber daya manusia suatu organisasi. Pelatihan memainkan peran dalam memelihara dan mengembangkan kemampuan individu dan organisasi secara keseluruhan. Dalam melaksanakan pelatihan, ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan antara lain: instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

PT Bank Syariah Mandiri cabang Malang dalam menghadapi berbagai macam persaingan baik dengan

bank syariah maupun konvensional, perusahaan telah memprogramkan pelatihan terhadap karyawannya. Berbagai pelatihan telah dilakukan di Bank Syariah Mandiri cabang Malang guna meningkatkan kinerja para pegawainya. Pelatihan tersebut berupa pelatihan umum dan pelatihan khusus yang dilakukan di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Program tersebut rutin dilakukan setiap 1 tahun sekali dan dilakukan min 2 kali sesuai intruksi dari kantor pusat (hasil wawancara dengan bagian personalia). Untuk mengikuti program pelatihan tersebut, karyawan diharuskan mengikuti tes terlebih dahulu. Pre-test tersebut dilakukan melalui program yang disebut dengan *Mandiri Syariah e-learning*. Proses pelatihan sepenuhnya dilakukan melalui media *E-Learning*. Tujuan dilakukannya tes tersebut adalah untuk mendapatkan peserta yang memiliki kemampuan dan kemauan tinggi dalam mengikuti pelatihan. Sebagaimana telah diprogramkan, pelatihan di bank Syariah Mandiri cabang Malang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan karyawan, membantu dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan, dan menjadi salah satu cara untuk promosi jabatan.

KAJIAN TEORI

Menurut Bernardin (2003:146) menyatakan *training is defined as any attempt to improve employee performance on current held job or one related to it*, bahwa pelatihan adalah segala usaha

untuk meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang dipegangnya atau sesuatu yang berhubungan dengan itu.

Pelatihan menurut Hasibuan (2001:69) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk melaksanakan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka.

Menurut Henry Simamora (2006:276), tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang: Memperbaiki kinerja, Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, Membantu memecahkan masalah operasional, Mempersiapkan karyawan untuk promosi, Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Mangkunegara (2005:44), suatu perusahaan dalam menyelenggarakan pelatihan hendaknya memperhatikan komponen-komponen pelatihan sebagai berikut: Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur, Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai, Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta, Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Pelatih atau instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Pelatih ini memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para *trainer* yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, profesional, dan kompeten. Pengalaman dan kedalaman penguasaan materi oleh trainer diharapkan dapat mendukung diperolehnya hasil transfer

materi yang berbobot yang dapat diberikan oleh trainer kepada peserta pelatihan.

Hasibuan (2001:74) menyatakan pelatih atau instruktur yang baik memiliki syarat sebagai berikut: Teaching Skills, Communication Skills, Personality Authority, Social Skills, Technical Competent, Stabilitas Emosi.

Materi pelatihan disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. kebutuhan di sini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan atau berusaha untuk mempengaruhi sikap. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. jika tujuan perusahaan tidak tercapai, maka sumber daya menjadi sia-sia. Peserta pelatihan harus dapat melihat bahwa materi harus dapat menganalisis bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan mereka atau memotivasi mereka. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang meliputi proses belajar mengajar untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan maupun ketrampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek serta teori paduannya atau dapat dikatakan bahwa pelatihan itu mempunyai maksud membekali pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan memperoleh pekerjaan atau berusaha untuk mempengaruhi sikap. Pemilihan akan materi dari pelatihan yang tepat, tentu memperhatikan banyak hal seperti peserta, tujuan yang akan dicapai dan lain sebagainya (Rivai, 2004:239).

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan yang akan melaksanakan diklat harus mempertimbangkan berbagai macam metode diklat. Metode pelatihan yang digunakan pada PT Bank Syariah Mandiri cabang malang adalah: Metode on the job training, Metode ceramah, Metode belajar mandiri, Metode Praktik.

Pelatihan yang dilakukan di sebuah perusahaan didasarkan pada tiga hal yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Ketiganya merupakan hal yang sangat penting yang harus ditingkatkan pada setiap diri karyawan melalui pelatihan. Pelatihan-pelatihan juga harus diarahkan untuk membangun motivasi di samping hal-hal yang sifatnya teknis. Tujuannya agar peningkatan kualitas pekerjaan juga didorong oleh faktor-faktor internal yang kuat dari dalam diri. Tidak dapat dipungkiri bahwa meningkatkan kualitas peker-

jaan merupakan sebuah kewajiban sekaligus sebuah kebutuhan. Pelatihan yang berhasil adalah pelatihan yang mampu memberikan sesuatu yang penting bagi para pekerja (Hafidhuddin, 2003:47). Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS Al-Insyiqoq:6 yang artinya: *Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya kamu Telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemuinya* Selain memerintahkan bekerja, Islam juga memberikan tuntutan kepada setiap Muslim agar dalam bekerja di bidang apapun harus mempunyai sikap yang profesional. Profesional dicirikan oleh tiga hal yaitu: (kafa'ah), adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Sebagaimana hadis nabi SAW yang artinya: *“Jika suatu urusan (pekerjaan) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”* (HR Bukhari, 6015). Dari hadits di atas dapat diketahui bahwa Islam mementingkan keahlian dan kecakapan seseorang dalam menjalankan setiap urusan, termasuk masalah pekerjaan. (Amanah) atau terpercaya dan tanggungjawab. Menurut Rivai (2004:309) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Nawawi (2006:63), kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari: Pengetahuan (*knowledge*), Ketrampilan (*skill*), Kemampuan (*ability*), Faktor motivasi (*Motivation*). Robbins (2001:23) menyatakan bahwa “kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Samsudin (2014:717) memberikan 11 indikator kinerja karyawan yaitu kecepatan kerja, kualitas kerja, layanan, nilai, keterampilan interpersonal, keinginan untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, inisiatif, perencanaan dan organisasi. Menurut Dharma (2001:154) menyatakan bahwa seluruh pengukuran kinerja seorang karyawan selalu memperhatikan dan mempertimbangkan masalah kuantitas pekerjaan, kualitas dan ketepatan waktu.

Dalam Islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul sebagaimana dalam hadis yang artinya: *Nabi SAW bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa*

yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “Kalau aku berbuat begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan. (HR. Muslim: 4816)

Berdasarkan uraian di atas, serta memperhatikan fenomena kinerja pegawai, maka diduga adanya hubungan pelatihan dengan kinerja Islami pegawai Bank Mandiri Syariah Cabang Malang. Sehubungan dengan itu, maka hipotesis penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Islami pegawai Bank Mandiri Syariah Cabang Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Islami pegawai Bank Mandiri Syariah Cabang Malang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Bank Syariah Mandiri yang terletak di Jl. Basuki Rachmad No 8 Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan non positivism, dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) untuk menjelaskan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja islami yang diwakili oleh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dan sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Malang yang berjumlah 46 karyawan. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 33 karyawan yang kembali dari Bank Syariah Mandiri Cabang Malang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel simple random sampling.

Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kuesioner/angket, Wawancara dan Observasi atau pengamatan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2006:160). Penelitian ini menggunakan skala pengukuran model Likert. Skala Likert digunakan untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesim-

pulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2008:147).

Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2008:148), analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda terhadap variabel yang diuji, yang terdiri dari tiga variable bebas {(instruktur(X_1), materi pelatihan(X_2), Metode pelatihan(X_3)), dan satu variable terikat {(kinerja islami (Y))}, maka secara garis besar hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel		Unstandardized Coefficients		t	sig	Kesimpulan
1	(Constant)	12.854	5.112	2.514	.018	
	X_1	1.223	0.352	3.479	.002	Signifikan
	X_2	0.321	0.432	0.653	.432	Tidak Signifikan
	X_3	0.170	0.387	0.432	.615	Tidak Signifikan
R	:	0,763				
R Square	:	0,557				
Adjusted R Square	:	0,512				
F_{hitung}	:	11.004				
F_{tabel}	:	2.69				
Sig. F	:	0,000				
α	:	5%				

Hasil perhitungan determinasi, diketahui besarnya sumbangan instruktur(X_1), materi pelatihan(X_2), Metode pelatihan(X_3), terhadap variabel kinerja islami (Y) yang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,512 atau 51,2%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel instruktur(X_1), materi pelatihan(X_2). Metode pelatihan(X_3) yang digunakan dalam persamaan regresi ini telah mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja islami (Y) sebesar 51,2%, sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada Tabel 1 hasil analisis regresi di atas menunjukkan bahwa signifikan $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel instruktur(X_1), materi pelatihan(X_2), metode pelatihan(X_3), terhadap kinerja islami (Y). Dari Tabel 1 hasil analisis regresi di atas, dapat diketahui juga bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja islami adalah variabel Instruktur(X_1), karena dua variabel lainnya tidak berpengaruh.

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa pelatihan pada PT Bank Syariah Mandiri cabang Malang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja islami. Hal ini bisa dilihat dari nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ yakni $11.002 > 2.69$. Variasi perubahan nilai variabel kinerja islami yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas sebesar 51,2%, selebihnya dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil tersebut sejalan dengan pendapat dari Gomez (2002: 260) yang mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses memberikan keahlian tertentu kepada karyawan atau membantu mereka menanggulangi kekurangan dalam kinerja mereka.

Hasil tersebut terbukti dengan kondisi di lapangan bahwa pelatihan sangat diperlukan guna menambah pengetahuan dan ketrampilan sehingga dapat membantu dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan merupakan satu diantara proses yang signifikan dalam fungsi manajemen sumber daya manusia suatu organisasi. Pelatihan memainkan peran dalam memelihara dan mengembangkan kemampuan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Hasil ini sejalan teori yang dikemukakan Triton (2009:119) bahwa pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para *trainer* yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten. Pengalaman dan kedalaman penguasaan materi oleh trainer diharapkan dapat mendukung diperolehnya hasil transfer materi yang berbobot yang dapat diberikan oleh trainer kepada peserta pelatihan.

Selain kompetensi instruktur yang diperhatikan, kompetensi peserta juga perlu diperhatikan. Dengan dilakukan pre-test diharapkan mendapatkan peserta yang memiliki kemampuan dan kemauan yang tinggi dalam mengikuti pelatihan. Pemilihan peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Pemilihan orang-orang untuk pelatihan adalah keputusan yang paling penting bagi organisasi dan individu yang dipilih. Dari perspektif organisasi, pemberian pelatihan yang benar kepada orang-orang yang tepat dapat membantu membentuk dan mempertahankan kinerja yang stabil dan terlatih dengan baik. Sebaliknya, kekeliruan dapat berakibat mahal. Pemberian pelatihan kepada individu dengan potensi kinerja yang terbatas atau tidak berminat hanya merupakan suatu pemborosan waktu, dana dan upaya. Seleksi untuk program pelatihan haruslah secara eksplisit memperhitungkan kemampuan karyawan untuk menguasai materi pelatihan dan menerapkannya dikemudian hari.

Variabel materi pelatihan (X_2) dan variabel metode pelatihan (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja islami. Hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni ($0.432 > 0,05$) dan ($0.615 > 0.05$). Artinya variabel materi pelatihan dan metode pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja islami karyawan PT Bank Syariah Mandiri.

Hasil tersebut dibuktikan dengan kondisi di lapangan bahwa meskipun pemberian materi dilakukan secara rutin sebelum pelatihan diadakan. Akan tetapi materi yang dipakai bersifat tetap dan tidak bervariasi, sehingga karyawan merasa bosan dan menjadi enggan untuk mempelajarinya. Sedangkan untuk metode pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan dalam metode belajar sendiri karyawan membutuhkan waktu untuk dapat memahami isi materi pelatihan di tengah-tengah kesibukan bekerja, sehingga karyawan tidak bisa optimal dalam mempelajari materi pelatihan.

Variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja islami karyawan adalah variabel instruktur/pelatih dengan nilai koefisien Beta terbesar yaitu sebesar 0,671. Pemilihan instruktur dengan memiliki kompetensi dan pengalaman dalam pelatihan menjadi pertimbangan khusus bagi perusahaan. Untuk itu, instruktur yang dipilih adalah orang yang mengetahui benar-benar mengetahui persoalan organisasi dan mengetahui karakter masing-masing karyawan sehingga memiliki kedekatan yang baik antara instruktur dengan karyawan. Pelatih memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS Al-Insyiqoq: 6 yang artinya: Hai manusia, Sesungguhnya kamu Telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah: instruktur memiliki peran terhadap peningkatan kinerja islami. Pemilihan instruktur dengan memiliki kompetensi dan pengalaman dalam pelatihan menjadi pertimbangan khusus bagi perusahaan. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat dari Gomez (2004: 260) yang mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses memberikan keahlian tertentu kepada karyawan atau membantu mereka menanggulangi kekurangan dalam kinerja mereka.

Materi pelatihan dan metode pelatihan tidak berkontribusi terhadap kinerja islami. Hal ini disebabkan materi yang dipakai bersifat tetap dan tidak bervariasi, sehingga karyawan merasa bosan dan untuk metode pelatihan, karyawan membutuhkan waktu untuk dapat mengerti isi materi di tengah-tengah kesibukan bekerja, sehingga karyawan tidak bisa optimal dalam mempelajari materi pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan pada PT Bank Syariah Mandiri cabang Malang sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan keputusan bagi perusahaan baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, antara lain: (a) pimpinan, hendaknya melakukan evaluasi setelah pelatihan sehingga untuk kedepannya materi yang diberikan bervariasi dan materi pelatihan merupakan materi yang update serta menarik untuk dipelajari, (b) pimpinan hendaknya memberikan waktu bagi karyawan yang akan mengikuti pelatihan karena dibutuhkan waktu libur dan luang untuk mempersiapkan diri sebagai peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al – Quran al – Karim. 2010. Kementerian Agama RI.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Penerbit Rineka Cipta : Jakarta.
- Bernardin, H John & Russell, Joyce E.A. 2003. *Human Resources Management*. McGraw Hill. New York.
- Darma, A. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Penerbit PT Rajawali. Jakarta.
- Gomes, C.F. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta.
- Hafidhuddin, D, Henry, T. 2003. *Manajemen syariah dalam praktik*. : Gema Insani Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta, Penerbit Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep kontroversi, dan Aplikasi*. jilid 1 edisi 8. edisi bahasa Indonesia. Pearson Asia Education, Ltd, Jakarta: PT Pren Hallindo.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Syamsuddin. 2014. Penerapan Kepemimpinan Islam dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengelola Ksp Syariah di Kabupaten Wajo dan Kabupaten Enrekang. Politeknik Negeri Ujung Pandang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 12 No 4*.
- Simamora & Hendry. 2006. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesembilan. CV Alvabeta: Bandung
- Triton PB, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Yogyakarta: Tugu Publisher.