

Efektivitas Kerja Karyawan Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan

Sandri Saputra✉

¹ Institut Agama Islam Negeri Kerinci, Jambi, Indonesia

Article history

Received : 2022-07-06

Accepted : 2022-07-06

Published : 2022-07-30

Author's email:

sandrisaputra1122@gmail.com

Abstract

Good employee effectiveness is certainly obtained from the work of every employee who does his job correctly and on time. Thus, work as something that will appear, where the individual in achieving the goals of the organization. Good work is one of the goals of an organization or an institution in achieving high effectiveness. Achieving good work cannot be separated from the quality of good human resources. So, in this study the researcher wanted to see the work effectiveness of employees at Bank Nagari Syariah Service Unit Tapan which only has 1 permanent employee and is seconded by permanent employees from the general service unit. The type of research used is descriptive research, types of research data, primary data, and secondary data. data sources, research subjects and objects, data collection techniques and data analysis techniques.

Keywords: *Work Effectiveness of Tapan Syariah Service Employees*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme (Anggelina, 2020; Meicha, 2012; Mursal, 2016; Murti et al., 2013). Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tuganya (Narpati, 2017). Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif (Amrita et al., 2012).

Efektivitas merupakan suatu cara atau langkah dan metode yang paling tepat dalam rangka proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Harlofida, 2018). Yang mana ketentuan tersebut meliputi ketentuan tentang penetapan cara, langkah-langkah dan metode yang diukur dari segi kehematan waktu, biaya maupun tenaga. Kemudian, harus mampu memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang ikut menetapkan pencapaian tujuan yang telah (Mursal, Fauzi et al., 2021) ditentukan secara bersama (Tho'in & Marimin, 2019).

Kemajuan efektivitas kerjakaryawan dalam memajukan perusahaan, dapat dilihat pada berbagai kegiatan yang di ikuti oleh setiap karyawan. Terciptanya efektivitas kerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Tujuan utama dari perkembangan pelayanan tersebut melalui efektivitas kerja karyawan adalah bagaimana upaya suatu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dengan kualitas pelayanan yang baik dan tepat guna bagi masyarakat (Achlam et al., 1895). Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi (Mursal, Fauzi et al., 2021), karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tuganya. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.¹

Efektivitas merupakan suatu cara atau langkah dan metode yang paling tepat dalam rangka proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Yang mana ketentuan tersebut meliputi ketentuan tentang penetapan cara, langkah-langkah dan metode yang diukur dari segi kehematan waktu, biaya maupun tenaga. Kemudian, harus mampu memberikan manfaat yang sebesar-

besarnya kepada pihak-pihak yang ikut menetapkan pencapaian tujuan yang telah ditentukan secara bersama.²

Kemajuan efektivitas kerjakaryawan dalam memajukan perusahaan, dapat dilihat pada berbagai kegiatan yang di ikuti oleh setiap karyawan. Terciptanya efektivitas kerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Tujuan utama dari perkembangan pelayanan tersebut melalui efektivitas kerja karyawan adalah bagaimana upaya suatu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dengan kualitas pelayanan yang baik dan tepat guna bagi masyarakat. Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi.³

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang paling penting dan besar peranannya dalam kehidupan masyarakat. Bank adalah salah satu instrumen ekonomi yang kemunculannya diyakini oleh pakar mampu menggantikan dan memperbaiki sistem ekonomi konvensional, semakin besar jumlah perbankan yang beroperasi maka semakin besar juga dana dari masyarakat yang dapat dihimpun dan disalurkan oleh bank. Hal ini membuat Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan memiliki fungsi intermediary (perantara) yang sangat penting.

Disetiap provinsi mempunyai Bank Daerah, salah satunya Provinsi Sumatera Barat yang dinamakan Bank Nagari. Khususnya di Kabupaten Pesisir Selatan Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan terdapat Bank Nagari, pada dasarnya Bank Nagari di Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan ini hanya bergerak atau mempunyai konsep secara umum seperti bank pada biasanya, tetapi saat sekarang ini terdapat layanan unit syariah. Bank Nagari Tapan pada tanggal 29 Juni 2019 dengan salah satu pegawai Bank Nagari yaitu David pada pukul 10:30 WIB, didapatkan hasil wawancara sebagai berikut: pada Bank Nagari Tapan ini kerja pegawai baik, hanya saja efektivitas yang diberikan terasa kurang maksimal apabila nasabah atau pelanggan datang di waktu yang bersamaan dikarenakan didalam suatu cabang bank nagari yang terdapat di Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan tersebut memiliki dua layanan perbankan yaitu unit layanan umum dan unit layanan syariah. Dan terlihat bahwa karyawan tetap Bank Nagari Unit Layanan Syariah memiliki 1 Orang karyawan dan diperbantukan oleh karyawan dari unit layanan umum.

Pentingnya penelitian ini untuk diteliti yaitu sebagai panduan untuk melihat efektivitas karyawan yang bagus tentunya diperoleh dari kerja setiap karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu. Sehingga, kerja sebagai sesuatu hal yang akan tampak, di mana individu dalam mencapai tujuan organisasinya. Kerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi maupun suatu lembaga dalam mencapai efektivitas yang tinggi. Tercapainya kerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Maka, dalam penelitian ini peneliti ingin melihat efektivitas kerja karyawan pada Bank.i”.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif (Raco, 2010), yang mana mengumpulkan data-data terkait dengan obyek penelitian efektivitas kerja karyawan dengan menggunakan Teknik pengumpulan data wawancara dan observasi dan dianalisa secara manual.

Hasil dan Pembahasan

Kemampuan Menyesuaikan Diri Karyawan Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan

Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi.

Kemampuan untuk menyesuaikan diri yang dimiliki setiap karyawan ini dapat menentukan tingkat pencapaian efektivitas kerja. Berikut wawancara penulis dengan narasumber mengenai kemampuan menyesuaikan diri karyawan, baik dengan lingkungan, atasan, sesama karyawan maupun dengan nasabah atau masyarakat umum lainnya.

Karyawan Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan menjawab pertanyaan peneliti “kalau adaptasi dengan pekerjaan tentu saya tidak merasa kesulitan karena memang pekerjaan ini sudah saya tekuni cukup lama, sedangkan kalau dengan atasan dan teman-teman kantor lainnya

berdasarkan komunikasi, karena setiap hari bertemu tentu bisa menyesuaikan diri. Hanya saja penyesuaian dengan nasabah yang tidak mudah. Persoalannya mungkin karena berbedanya sifat, sikap dll. Walaupun kita sudah bicara sesopan mungkin kadang-kadang masih ada nasabah yang merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan.

Direktur Kredit dan Syariah Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan juga menegaskan dalam wawancara dengan penulis sebagai berikut:

Karyawan Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan sangat mampu menyesuaikan diri, baik itu dengan lingkungan, rekan kerja, atasan maupun dengan nasabah. Mereka dapat menempatkan diri, bagaimana harus bersikap dengan atasan, sesama rekan kerja dan nasabah. Semua sudah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ada di Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan.

Seperti yang dikemukakan oleh Richard M. Steets untuk mengukur efektivitas kerja karyawan salah satunya ialah kemampuan menyesuaikan diri, di mana Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalam organisasi tersebut maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

Prestasi Kerja Karyawan Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan

Pada saat penulis melakukan observasi pada Bank Nagari Unit Layanan Syariah, penulis melihat bahwa dalam keterampilan kerja dan peningkatan prestasi karyawan sudah baik dan sesuai dengan efektivitas kerja, misalnya seperti pada volume pekerjaan terlihat karyawan dalam pengolahan data semakin banyak dan meluas dari waktu ke waktu dalam proses bekerja, kemudian informasi yang disampaikan oleh karyawan kepada nasabah atau masyarakat mencerminkan yang sebenarnya, dan dalam penjelasan informasi, sumber pendukung Informasi itu tersedia atau ada pada saat informasi tersebut diperlukan.

Prestasi kerja pada penelitian ini untuk karyawan Bank Nagari Unit Layanan Syariah seperti prestasi dalam memenangkan perlombaan, prestasi dalam meraih kemenangan belumdada, dikarenakan karyawan pada unit layanan syariah hanya 1 orang saja tidak memungkinkan untuk mengikuti perlombaan, dll. Gambaran yang samapun penulis peroleh pada saat melakukan wawancara dengan karyawan Bank Nagari Unit Layanan Syariah penulis mewawancarai karyawan agar mendapatkan informasi tentang Keterampilan kerja dan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Penulis mengajukan pertanyaan wawancara yang telah disiapkan sesuai dengan kisi-kisi pedoman wawancara. Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari.

Prestasi kerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan. Pertanyaan yang penulis tanyakan yaitu : bagaimana keterampilan kerja dan peningkatan prestasi kerja karyawan Bank nagari Unit Layanan Syariah Tapan?

“Keterampilan kerja dan peningkatan prestasi kerja karyawan secara keseluruhan baik unit syariah maupun umum dapat dikatakan baik, keterampilan kerja karyawan dapat dilihat dalam pelayanan kepada masyarakat atau nasabah terlaksana dengan baik dan dapat dipertanggung jawabkan”

Pada saat penulis melakukan penelitian, penulis melihat bahwa keterampilan kerja karyawan dalam melayani masyarakat atau nasabah yang datang sangat baik, walaupun pada Unit layanan syariah hanya ada satu orang pegawai saja, namun proses pelayanan terlaksana dengan baik. Kerja sama antara karyawan Unit layanan umum maupun syariah terlihat sangat baik, mereka saling membantu dalam melaksanakan tugas. Apabila dilayanan syariah terlihat banyak nasabah

yang harus dilayani maka dengan sigap karyawan pada bank layanan umum langsung membantu, maka kerjasama yang baik dapat meningkatkan keterampilan kerja dan prestasi kerja karyawan pada bank nagari unit layanan syariah Tapan.

Demikian juga halnya dengan prestasi kerja karyawan, disaat penulis menyakan bagaimana dengan prestasi kerja karyawan Bank Nagari unit Layanan Syariah Tapan kepada Direktur Kredit dan Syariah Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan, beliau menjawab pertanyaan penulis sebagai berikut:

Karyawan pada Bank kami ini, Bank Nagari unit layanan Syariah Tapan memberikan prestasi yang baik untuk perusahaan ini, terlihat saat mereka bekerja dengan sungguh-sungguh, datang tepat pada waktunya. Mereka seperti mempunyai motivasi tersendiri dalam bekerja. Walaupun tidak mudah memampukan pegawai karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya. Namun demikian untuk karyawan Bank Nagari unit Layanan Syariah Tapan kemampuan karyawan dalam bekerja secara keseluruhan sudah baik, walaupun ada beberapa yang perlu kami tingkatkan dan perbaiki.

Richard M. Steets mengemukakan bahwa untuk mengukur efektivitas kerja karyawan selain kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja karyawan juga menjadi tolak ukur efektivitas kerja, di mana prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Pembicaraan sekitar efektivitas kerja pegawai adalah sesuatu yang sangat menarik untuk dilakukan, dan pasti akan berkaitan dengan banyak faktor. Jika dikatakan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan pemahaman teknik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat efektivitas kerja para pegawai tersebut.

Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan

Setiap orang tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan (Andriani et al., 2019; Thoha, Mangkunegara, 2021). Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan (Novira & Amir, 2013). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut.

Adapun pertanyaan yang penulis sampaikan dengan narasumber yaitu apa arti pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan anda

“Kepuasan kerja karyawan itu sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan ini sehingga perusahaan dapat mencapai omzet yang diinginkan per tahun. Kepuasan kerja karyawan akan mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, oleh karena itu apabila karyawan merasa puas dan memiliki semangat kerja yang tinggi maka perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat.”

Pada saat melakukan observasi penulis juga melihat kualitas dan kuantitas karyawan Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan, kualitas pelayanan berupa sarana fisik perkantoran, komputerisasi administrasi, ruang tunggu, tempat informasi memadai, karyawan mampu dan handal untuk menyediakan pelayanan yang terpercaya dan hanya saja karyawan tidak sanggup untuk membantu dan menyediakan pelayanan secara cepat dan tepat, serta tanggap terhadap keinginan konsumen dikarenakan untuk memberikan pelayanan yang maksimal dibutuhkan kemampuan dan keandalan karyawan yang memadai.

Faktor lain penyebab kurang maksimalnya pelayanan dikarenakan hanya ada satu orang saja karyawan tetap layanan syariah pada Bank Nagari Tapan, jika banyak pelanggan yang datang tentu tidak akan maksimal pelayanan yang diberikan. Berikut wawancara penulis mengenai kualitas efektivitas target kerja karyawan Bank Nagari Tapan:

“dari yang saya lihat, kualitas yang karyawan berikan untuk nasabah atau pelanggan kami tentu saja kualitas yang terbaik. Hanya saja kami yang membantu dalam pelayanan pada unit

syariah akan merasa keberatan jika pada unit layanan umum juga ada pelanggan atau nasabah yang datang, terasa tidak maksimal karena diburu waktu.”

Kualitas bekerja karyawan Bank Unit Layanan Syariah terlihat baik, akan tetapi dia memang merasa kewalahan apabila banyak nasabah yang datang dan pelayanan yang diberikan juga tidak optimal. Oleh sebab itu, saya pribadi sangat berharap akan adanya penambahan karyawan pada unit layanan syariah.

Ada beberapa indikator kualitas pelayanan yang terletak pada lima dimensi kualitas pelayanan, yaitu (Hidayatullah et al., 2021; Mursal. Fauzi et al., 2021; Wasis, 2021):

1. Tangible (berwujud) : kualitas pelayanan berupa sarana fisik perkantoran, komputerisasi administrasi, ruang tunggu, tempat informasi.
2. Reliability (kehandalan) : kemampuan dan keandalan untuk menyediakan pelayanan yang terpercaya.
3. Responsiveness (ketanggapan) : kesanggupan untuk membantu dan menyediakan pelayanan secara cepat dan tepat, serta tanggap terhadap keinginan konsumen.
4. Assurance (jaminan) : kemampuan dan keramahan serta sopan santun pegawai dalam meyakinkan kepercayaan konsumen
5. Empathy (empati) : sikap tegas tetapi penuh perhatian dari pegawai terhadap konsumen

Pada saat melakukan wawancara di Bank Nagari Unit Layanan Syariah peneliti melihat bahwa beberapa indikator dari kualitas ada yang terpenuhi namun belum sempurna, seperti Tangible (berwujud) yaitu berupa kualitas pelayanan berupa fisik perkantoran yang memadai, ruang tunggu juga memadai sehingga indikator kualitas yang pertama terpenuhi. Namun pada Reliability (kehandalan) memang kurang terpenuhi dikarenakan untuk memberikan pelayanan yang maksimal dibutuhkan kemampuan dan keandalan karyawan yang memadai

Kesimpulan

Kemampuan menyesuaikan diri karyawan Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan sangat baik, karyawan merasa tidak ada kesulitan yang berat dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja terutama dengan para nasabah. Prestasi kerja karyawan Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan secara keseluruhan peningkatan prestasi kerjanya baik, kerjasama yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada bank nagari unit layanan syariah Tapan.

Kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan merasa puas bekerja di perusahaan ini, karena perusahaan memberikan gaji yang layak, kantor yang nyaman, bersih, sejuk, serta pimpinan yang baik dan ramah juga menjadi alasan untuk merasa puas bekerja di perusahaan ini. Kualitas kerja karyawan Bank Nagari Unit Layanan Syariah Tapan belum maksimal dikarenakan indikator kualitas efektivitas ada yang tidak terpenuhi sepenuhnya seperti Reliability (kehandalan) dan Responsiveness (ketanggapan)..

Referensi

- Achlam, S. M., Setyanto, N. W., & Oktavianty, O. (1995). NASABAH DAN LOYALITAS NASABAH MENGGUNAKAN STRUCTURAL EQUATION MODELING (Studi Kasus di PT . Bank Rakyat Indonesia Kanca Malang Martadinata) ANALYSIS OF THE EFFECT OF SERVICE EXCELLENCE ON CUSTOMER. *Malang: Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri*, 3(1), 22–31.
- Amrita, D., Sutaryadi, & Ninghardjant, P. (2012). Pembagian Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1(1). <https://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/pap/article/view/694>
- Andriani, R., Kusuma, R., & Zulfiani, D. (2019). Korelasi Budaya Kerja Dengan Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Kompartemen Investasi Pengembangan Pada PT. Pupuk Kalimantan Timur di Kota Bontang. In *Jurnal Administrasi Negara* (Vol. 7, pp. 8960–8970). ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2019/07/Jurnal_FIX_1.2_\(07-25-19-06-28-46\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2019/07/Jurnal_FIX_1.2_(07-25-19-06-28-46).pdf)
- Anggelina, P. D. (2020). *TINJAUAN SUKUK IJARAH DAN MUDHARABAH DARI SEGI REGULASI DAN AKUNTABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN PSAK 110 (Perusahaan Penerbit Sukuk Yang Terdaftar Dalam Data Statistik Sukuk Otoritas Jasa Keuangan Tahun 2019)*. 110.
- Harlofida, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Bina Langgeng Belitang Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal AKTUAL*, 16(2), 117. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.26>

- Hidayatullah, A., Widayani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Nusantara Surya Sakti *Values*. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3034>
- Meicha, amelia putri. (2012). Pengaruh Semangat Kerja dan Konflik Kerja Karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. In *Jom FEKON* (Vol. 4, Issue 2006, pp. 1–13). caritulis.com. <https://caritulis.com/media/126960-ID-pengaruh-semangat-kerja-dan-konflik-kerj.pdf>
- Mursal. Fauzi, M., Alparedi, T., & Syarif, D. (2021). Pelayanan Prima pada Nasabah Lansia di Bank 9 Jambi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 3, 128–135.
- Mursal, M. (2016). Profesionalisme Badan Amil Zakat Daerah (BASDA) Kabupaten Kerinci. *Al-Qisthu: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Hukum*, 14(1). <https://doi.org/10.32694/01010>
- Murti, N. L. B. M., Rahardjo, K., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 2, pp. 1–8). download.garuda.kemdikbud.go.id. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189735&val=6468&title=PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN Studi pada karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang>
- Narpati, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Efektivits Kerja Karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 17(1), 1–11. <http://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/kajian-ilmiah/article/view/70>
- Novira, A., & Amir, M. (2013). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Efektivitas Kerja Karyawan Di CV Sujiwo Kusuma Klaten*. eprints.ums.ac.id. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/24078>
- Raco. (2010). *metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulan*. Grasindo.
- Tho'in, M., & Marimin, A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendapatan, Tingkat Pendidikan, dan Tingkat Religiusitas Terhadap Minat Muzakki Membayar Zakat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 5(3), 225. <https://doi.org/10.29040/jiei.v5i3.678>
- Thoha, Mangkunegara, S. (2021). Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 39–49. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/35>
- Wasis, W. (2021). Disiplin, keterampilan, dan lingkungan kerja guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan. *Management and Business Review*, 5(1), 141–149. <https://doi.org/10.21067/mbr.v5i1.5645>