

Kolerasi Antara Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Pencapaian Sisa Hasil Usaha di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Mukhasanah¹, Diningrum Citraningsih², Hanifah Noviandari³

^{1, 2, 3} STAI Terpadu Yogyakarta

¹ khasanahmukha@gmail.com, ² diningrum.citra@gmail.com,

³ hanifahnoviandari@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Submitted January 8,
2022

Accepted May 12, 2022

Published May 30, 2022

Keywords:

*Disiplin Kerja,
Sumber Daya Manusia,
Sisa Hasil Usaha*

ABSTRACT

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja sumber daya manusia terhadap peningkatan sisa hasil usaha (SHU) di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, untuk mengetahui pencapaian SHU, korelasi yang positif dan signifikan antara disiplin kerja sumber daya manusia terhadap peningkatan sisa hasil usaha. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi, metode analisis data menggunakan uji r , uji analisis regresi linier sederhana, uji t , uji F , dan uji koefisien determinasi R^2 . Ada korelasi disiplin kerja sumber daya manusia terhadap peningkatan sisa hasil usaha di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil koefisien korelasi product moment sebesar 0,344. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% untuk menguji signifikansi korelasinya. Harga koefisien r tabel dengan taraf signifikansi 5% dan $N=38$ sebesar 0,312. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $0,344 > 0,312$. Hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja sumber daya manusia terhadap peningkatan sisa hasil usaha.

1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu faktor sumber daya manusia. Menurut Marihot, pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Karena pengelolaan sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan karyawan yang handal serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang benar untuk dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.¹ Wirawan mengungkapkan sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Di dalam pengelolaan sumber daya manusia, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif.²

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia seperti pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan yang baik kinerjanya, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kedisiplinan karyawannya. Disiplin yang dikemukakan oleh Rasdiyanah yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.³

Kehadiran karyawan setiap hari, datang tepat waktu, mengenakan pakaian seragam dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan merupakan indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Tidak patuhnya karyawan pada peraturan kedisiplinan akan berpengaruh pada hasil yang dicapai organisasi dalam usaha mencapai visi, misi, dan tujuan dari organisasi itu sendiri. Kewajiban disiplin terhadap sumber daya manusia KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati memegang peranan sangat penting, sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada

¹ Efendi Marihot Tua, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan Ketiga, 2005.

² Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2009).

³ Hepiana Patmarina and Wasilawati Wasilawati, "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (Study Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah)," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 1 (October 31, 2014): 63–83, <https://doi.org/10.36448/jmb.v5i1.787>.

tempatya bekerja.sumber daya manusia dengan disiplin yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi/instansi.

Disiplin adalah sikap yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.⁴ Hasibuan berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah disiplin kerja. pegawai yang selalu bersemangat dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Disiplin kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa disiplin kerja yang tinggi adalah semangat kerja, dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja. Sisa hasil usaha merupakan laba bersih seperti lazimnya dalam dunia usaha yang dilaporkan pada akhir tiap periode. Menurut Wijaya, sisa hasil usaha koperasi adalah pendapatan koperasi yang diperoleh dalam satu tahun, dikurangi dengan penyusutan dan biaya dari tahun buku yang bersangkutan atau biasa disebut dengan laba bersih.⁵

Pengelolaan disiplin sumber daya manusia juga dibutuhkan oleh KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati sebagai lembaga keuangan dalam mencapai sasaran/SHU yang ingin dicapai. Hal ini tersebut sesuai dengan UU No 25 tahun 1992 tentang perkoperasian disusun untuk mempertegas jati diri, kedudukan, permodalan, dan pembinaan koperasi sehingga dapat lebih menjamin kehidupan koperasi sebagaimana diamanatkan dalam pasal 33 UUD 1945. Koperasi sebagai lembaga di mana orang-orang yang memiliki kepentingan relatif homogen, berhimpun untuk meningkatkan kesejahteraannya. Dalam pelaksanaan kegiatannya, koperasi dilandasi oleh nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang mencirikannya sebagai lembaga ekonomi yang sehat dengan nilai etika bisnis.

⁴ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana* (Bandung: Bumi Aksara, 2015).

⁵ Wijaya Amin Tunggal, *Akuntansi Untuk Koperasi* (Yogyakarta: Harvarindo, 2015).

2. METODE

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif.⁶ Populasi penelitian yaitu semua karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang berjumlah 115 karyawan. Pendapat Suharsimi Arikunto, bahwa apabila subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya penelitian populasi, selanjutnya bila subyeknya besar bisa diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.⁷ Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka penulis mengambil 33% dari populasi yang ada yaitu 38 karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Untuk mencari hubungan ke dua variabel tersebut maka di masukkan ke dalam rumus *Korelasi Product Moment*.

Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan sebelumnya diterima atau ditolak, maka langkah selanjutnya adalah menghubungkan antara r_o (r hasil koefisien korelasi) dengan nilai r_t (r pada tabel) baik dengan taraf signifikan 5% maupun 1%. Apabila nilai r hitung $r_o \geq r_t$ maka hasil yang diperoleh adalah signifikan yaitu ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap peningkatan SHU yang berarti hipotesis diterima. Namun bila nilai yang dihasilkan dari $r_o \leq r_t$ maka hasil yang diperoleh adalah non signifikan yang berarti hipotesis yang diajukan ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap peningkatan SHU di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Gambaran Umum KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

1) Sejarah Berdirinya

KSPPS Yaummi Maziyah sebelum berubah nama memiliki nama KSPPS Yaummi Fatimah. BMT Yaummi Fatimah menjadi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah setelah adanya pertemuan PBMT Nasional pada bulan September 2015. Diawal tahun 2016 BMT Yaummi Fatimah telah berubah nama menjadi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah. Setelah ada peraturan dari Keputusan Menteri pada tanggal 25 September, Pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 16/Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koperasi.

2) Visi misi dan tujuan

a) Visi

Menjadi Lembaga keuangan yang mengedepankan profit dengan berdasarkan syariah

b) Misi

i. Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai dengan nilai-nilai syariah

ii. Menjunjung tinggi akhlaqul karimah dalam mengelola amanah

⁶ Nana Sudjana Ibrahim (Bandung: Sinar Baru, 1989).

⁷ Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 2006.

ummat

- iii. Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota
- iv. Menjadikan KSPPS Yaummi Mas tumbuh berkembang secara sehat dengan tolak ukur kewajaran lembaga keuangan pada umumnya.
- v. Meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum dhuafa

b. Produk KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

KSPPS Yaummi Mazziah Assa'adah Pati yang didirikan oleh para pengurus dan dewan pengawas bertujuan untuk menciptakan kerjasama dengan kesadaran dan berdasarkan syariah Islam guna meningkatkan kesejahteraan anggota atas dasar suka rela dan berasaskan kekeluargaan yang sesuai dengan komitmen dari KSPPS Yaummi Mazziah Assa'adah Pati yaitu berperan aktif membangun perekonomian umat Islam. KSPPS Yaummi Mazziah Assa'adah Pati terdapat beberapa produk:

- 1) Si Rela (Simpanan Suka Rela).
- 2) Sidik Amal (Simpanan Pendidikan Amanah dan Leluasa).
- 3) Si Mapan (Simpanan Masa Depan).
- 4) Sim Wapres (Simpanan Siswa Berprestasi).
- 5) Si Suka (Simpanan Sukarela Berjangka).
- 6) Si Haji (Simpanan Haji).
- 7) Si Qurban (Simpanan Qurban)
- 8) Arisan Wisata

c. Praktek Bank Syari'ah

Dalam Islam, perdagangan dan perniagaan selalu dihubungkan dengan nilai-nilai moral, sehingga semua transaksi bisnis yang bertentangan dengan kebajikan tidaklah bersifat islami.⁸ *Murabahah* merupakan suatu akad yang dibolehkan secara syar'i, serta didukung oleh mayoritas ulama dari kalangan Shahabat. Tabi'in serta Ulama-ulama dari berbagai mazhab dan aliran. Landasan hukum akad *murabahah* ini adalah:

- 1) Al - Qur'an Firman Allah QS. An - Nisaa' (4) ayat 29:

Di antara transaksi yang dikategorikan batil adalah transaksi yang mengandung riba sebagaimana yang terdapat pada sistem kredit konvensional. Berbeda dengan *murabahah*, dalam akad ini tidak ditemukan unsur bunga, namun hanya menggunakan margin. Di samping itu ayat ini mewajibkan untuk keabsahan setiap transaksi *murabahah* harus berdasarkan prinsip kesepakatan antara pihak yang dituangkan dalam suatu perjanjian yang menjelaskan dan dipahami segala hal yang menyangkut hak dan kewajiban masing-masing.⁹

- 2) Firman Allah QS. Al - Baqarah (2) ayat 275:

⁸ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)* (RajaGrafindo Persada, 2003).

⁹ Dimyauddin Djuwaini and Pengantar Fiqh Muamalah, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, 2009.

Dalam ayat ini, Allah mempertegas legalitas dan keabsahan jual beli secara umum, serta menolak dan melarang konsep riba. Berdasarkan ketentuan ini, jual beli *murabahah* mendapat pengakuan dan legalitas dari syara', dan sah untuk dioperasionalkan dalam praktik pembiayaan bank syari'ah karena ia merupakan salah satu bentuk jual beli dan tidak mengandung unsur riba.

3) Al-Hadits

Dari Abu Sa'id Al-Khudri bahwa Rasulullah SAW bersabda: Artinya: "Sesungguhnya jual beli itu harus dilakukan suka sama suka." (HR. alBaihaqi dan Ibnu Majah, dan dinilaishahih oleh Ibnu Hibban)¹⁰ Dari suhaib ar-Rumi r. a bahwa Rasulullah SAW bersabda: Artinya: "Ada tiga hal yang mengandung berkah: jual beli tidak secara tunai, muqaradhah (mudharabah), dan mencampur gandum dengan jewawut untuk keperluan rumah tangga, bukan untuk dijual". (HR. Ibnu Majah dari Shuhaib).¹¹

Hadis diatas memberikan persyaratan bahwa akad jual beli *murabahah* harus dilakukan dengan adanya kerelaan masing-masing pihak ketika melakukan transaksi. Segala ketentuan yang terdapat dalam jual beli *murabahah*, seperti penentuan harga jual, margin yang diinginkan, mekanisme pembayaran, dan lainnya, harus terdapat persetujuan dan kerelaan antara pihak anggota dan bank, tidak bisa di tentukan secarasepihak.¹²

Kemudian ketentuan transaksi *murabahah* yang mengatur pada perbankan syariah dan lembaga pembiayaan syariah, di gariskan oleh fatwa Dewan Syariah Nasional Nomer 04/DSNMUI/IV/2000. Fatwa tersebut membahas tentang ketentuan umum *murabahah* dalam bank syariah, ketentuan *murabahah* kepada anggota, jaminan, utang dalam *murabahah*, penundaan pembayaran, dan kondisi bangkrut pada anggota *murabahah*. Secara spesifik, ketentuan syar'i tersebut akan dibahas pada bagian rukun transaksi *murabahah* berikut.¹³

d. Hasil Responden

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu dari 38 responden terdiri atas; 26 responden (68,4%) berjenis kelamin laki-laki, dan 10 responden (31,6%) berjenis kelamin perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Yaummi Maziyyah Assa'adah Cabang pati banyak di dominasi oleh laki-laki. Deskripsi profil

¹⁰ Richardy Affan Sojuangon Siregar et al., "Analysis of Online Trading Transaction (Peer to Peer) on e-Commerce Based on Islamic Law," *Journal of Islamic Economics Lariba*, 2017, 31-38.

¹¹ Wahbah Al-Zuhayli, *Al-Fiqh al-Islami Wa-Adillatuh* (Dar al-Fikr, 1997).

¹² Dimyauddin Djuwaini, "Pengantar Fiqh Muamalah," October 19, 2020, <http://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/18430>.

¹³ Rizal Yaya, *Akutansi Perbankan Syariah Teorian Praktik Kontemporer* (Jakarta: Salemba Empat, 2014).

responden berdasarkan pendidikan yaitu dari jumlah 38 responden terdiri atas; 9 orang (23,6%) berpendidikan SLTA/ sederajat, 5 orang (13,2%) berpendidikan D3, 24 orang (63,2%) berpendidikan S1, jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati adalah berpendidikan S1.

Deskripsi profil responden berdasarkan umur responden yang terbanyak adalah umur 20-30 th tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 36,8%, umur 31- 40 tahun sebanyak 12 orang atau 31,5%, selanjutnya usia 41-50 tahun sebanyak 10 orang (26.3%), kemudian usia 51-60 tahun sebanyak 2 orang (5.4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati berusia 20-30 tahun.

Tingkat variabel disiplin kerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, mean sebesar 43.9211 termasuk dalam interval kelas 41 - 48 yang kategorinya adalah tinggi. Tingkat variabel Sisa Hasil Usaha kerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, mean variabel Sisa Hasil Usaha sebesar 16,0000 termasuk dalam interval kelas 14-17 yang kategorinya adalah tinggi. uji statistic koefisien korelasi product moment antara disiplin kerja dengan peningkatan SHU sebesar 0,344. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan rtabel pada taraf signifikansi 5% untuk menguji signifikansi korelasinya. Harga koefisien r tabel dengan taraf signifikansi 5% dan N=38 sebesar 0,312. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $0,344 > 0,312$.

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Peningkatan SHU di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 4,839 dengan signifikansi 0,000, serta menggunakan batas signifikansi 0,05, dengan derajat kebebasan $V1 = 36 = (n - k + 1)$ dan $V2 = 1$, dan F tabel $n = 38$ sebesar 2,83. Dikarenakan nilai F hitung $> F$ tabel ($4,839 > 2,83$), berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan SHU di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Yuli astuti menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Hasil penelitian Yuli Syamsul Fajri (2018) yang berjudul: Pengaruh Motivasi, Partisipasi, Dan Disiplin Anggota Terhadap Kinerja Keuangan Koperasi Wanita Suka Maju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukan bahwa terdapat

¹⁴ Yuli Astuti and Meizy Heriyanto, "Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel (Studi Pada PT. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan)" (PhD Thesis, Riau University, 2016).

pengaruh positif disiplin anggota terhadap kinerja keuangan Koperasi Wanita Suka Maju.¹⁵

Hasil penelitian Tansilus, (2019), yang berjudul: “Analisis Kinerja Pengurus Koperasi Dalam Meningkatkan SHU Anggota Pada Koperasi Karyawan Himpunan POS Indonesia Pontianak”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan penguruskoperasi dalam meningkatkan pendapatan sisa hasil usaha pada Koperasi Karyawan Himpunan Pos Indonesia Pontianak sudah baik dan tanpa ada kendala sedikitpun. Hal ini terlihat dari Kemampuan pengurus koperasi dalam melaksanakan program kerjasama yang teliti dan efektif sehingga tugas atau kegiatan koperasi tidak terbengkalai. Para staf dan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik serta dibimbing oleh pengurus sehingga program kerja berjalan dengan baik dan lancar. Pada saat penguruskoperasi meninjau para staf dan karyawan mengenai program kerja sangat memuaskan serta tanya jawab antara pengurus dan para staf maupun karyawan. Pengurus memberikan tugas kepada staf dan karyawan melakukan tugas selaluberpikir yang matang dan positif. Karena tugas yang diberikan ada resikonya jika melakukan kesalahan harus dipertanggung jawabkan tanpa mencela/menyalahkan staf atau karyawan lain. Pengurus memberikan contoh rasa tanggung jawab terhadap kerja kepada staf dan karyawannya.¹⁶

4. KESIMPULAN

Tingkat variabel disiplin kerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati, mean sebesar 43.9211 termasuk dalam interval kelas 41– 48 yang kategorinya adalah tinggi. Tingkat variabel Sisa Hasil Usaha kerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati, mean variabel Sisa Hasil Usaha sebesar 16,0000 termasuk dalam interval kelas 14–17 yang kategorinya adalah tinggi. Ada korelasi disiplin kerja terhadap Peningkatan SHU di KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $0,344 > 0,312$, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Peningkatan SHU di KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati.

¹⁵ Yuli Syamsul Fajri, “Pengaruh Motivasi, Partisipasi, Dan Disiplin Anggota Terhadap Kinerja Keuangan Koperasi Wanita Suka Maju,” *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi* 8, no. 2 (2019): 103–13.

¹⁶ Tansilus Tansilus, Aminuyati Aminuyati, and Husni Syahrudin, “Analisis Kinerja Pengurus Koperasi Dalam Meningkatkan Shu Anggota Pada Koperasi Karyawan Himpunan Pos Indonesia Pontianak” (PhD Thesis, Tanjungpura University, n.d.).

5. BIBLIOGRAPHY

- Al-Zuhayli, Wahbah. *Al-Fiqh al-Islami Wa-Adillatuh*. Dar al-Fikr, 1997.
- Amin Tunggal, Wijaya. *Akuntansi Untuk Koperasi*. Yogyakarta: Harvarindo, 2015.
- Astuti, Yuli, and Meizy Heriyanto. "Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel (Studi Pada PT. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan)." PhD Thesis, Riau University, 2016.
- Djuwaini, Dimyauddin. "Pengantar Fiqh Muamalah," October 19, 2020. <http://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/18430>.
- Djuwaini, Dimyauddin, and Pengantar Fiqh Muamalah. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2010, 2009.
- Fajri, Yuli Syamsul. "Pengaruh Motivasi, Partisipasi, Dan Disiplin Anggota Terhadap Kinerja Keuangan Koperasi Wanita Suka Maju." *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi* 8, no. 2 (2019): 103–13.
- Hasan, M. Ali. *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*. RajaGrafindo Persada, 2003.
- Ibrahim, Nana Sudjana. Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Marihot Tua, Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan Ketiga, 2005.
- Patmarina, Hepiana, and Wasilawati Wasilawati. "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (Study Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 1 (October 31, 2014): 63–83. <https://doi.org/10.36448/jmb.v5i1.787>.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara, 2015.
- Siregar, Richardy Affan Sojuangon, Bella Marisela Caroline, Luqman Isyraqi Lazuardi, Tris Renanda, Hersy Ayu Qodrya, Atthiya Prima Sari, and Ramadana Arbi. "Analysis of Online Trading Transaction (Peer to Peer) on e-Commerce Based on Islamic Law." *Journal of Islamic Economics Lariba*, 2017, 31–38.
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 2006.
- Tansilus, Tansilus, Aminuyati Aminuyati, and Husni Syahrudin. "Analisis Kinerja Pengurus Koperasi Dalam Meningkatkan Shu Anggota Pada Koperasi Karyawan Himpunan Pos Indonesia Pontianak." PhD Thesis, Tanjungpura University, n.d.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Yaya, Rizal. *Akutansi Perbankan Syariah Teorian Praktik Kontemporer*. Jakarta: Salemba Empat, 2014.