



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Konflik Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Parama Su Hotel Kota Palu

The Influence of Work Conflict and Work Ethic on Employee Productivity at Parama Su Hotel Palu City

Ester Melani Kolu^{1*}, Syamsuddin R¹, Nurhadi¹

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido (AZLAM) Panca Bhakti Palu

*Corresponding Author: E-mail: melaniester299@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 7 March, 2024

Revised: 8 April, 2024

Accepted: 7 May, 2024

Kata Kunci:

Konflik Kerja;

Etos Kerja;

Produktivitas Karyawan

Keywords:

Work Conflict;

Work ethic;

Employee Productivity

DOI: [10.56338/jks.v7i5.5074](https://doi.org/10.56338/jks.v7i5.5074)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan parama su hotel kota palu. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 44 responden, metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dokumentasi dan penyebaran angket (kuesioner). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis (uji F dan uji T) dengan bantuan SPSS statistic versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Berdasarkan hasil uji ANOVA (Analysis of Variance) diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 3,894 > F_{tabel} 2,83$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y. 2). Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,035 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,180 > t_{tabel} 1,681$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. 3). Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,181 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,361 < t_{tabel} 1,681$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of work conflict and work ethic on the productivity of Parama Su Hotel Palu City employees. The number of respondents in this research was 44 respondents. The data collection method used in this research was documentation and distribution of questionnaires. The data analysis methods used in this research are descriptive analysis, multiple linear analysis, classical assumption testing and hypothesis testing (F test and T test) with the help of SPSS statistics version 25. The research results show that 1). Based on the results of the ANOVA (Analysis of Variance) test, it is known that the significant value for the influence of X1 and X2 simultaneously on Y is $0,028 < 0,05$ and the value $F_{hitung} 3,894 > F_{tabel} 2,83$ so it can be concluded that the variables X1 and X2 simultaneously have an effect on Y. 2). It is known that the significant value for the influence of X1 on Y is $0,035 < 0,05$ and the value $t_{hitung} 2,180 > t_{tabel} 1,681$ so it can be concluded that H1 is accepted which means that there is an effect of X1 on Y. 3). It is known that the significant value for the influence of X2 on Y is $0,181 > 0,05$ and the value $t_{hitung} 1,361 < t_{tabel} 1,681$ so it can be concluded that H2 is accepted which means that there is an effect of X2 on Y.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, semakin banyak dunia usaha yang berkembang sehingga membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Karena dengan adanya sumber daya manusia maka perusahaan akan mampu berkembang dengan mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga dalam suatu organisasi karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena

itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya agar dapat menjalankan aktivitas profesionalnya.

Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan berpeluang memenangkan persaingan dan sukses. Pegawai berperan langsung dalam menjalankan aktivitas yang diinginkan organisasi, sehingga menjadikannya sebagai titik tolak keberhasilan organisasi. Manajemen memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas bisnis. Menurut Hasibuan (2012:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Setiap organisasi mempunyai tujuan atau sasaran yang ingin dicapainya. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan. Hal ini dilakukan agar produktivitas pegawai dapat disesuaikan dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil atau kinerja kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Semakin nyamannya perasaan karyawan selama bekerja di Parama Su Hotel, maka mereka akan memberikan dan menghasilkan karyawan terbaik yang dapat berdampak pada perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang dapat dikelola dan digunakan untuk mencapai hasil.

Konflik dapat muncul karena masalah komunikasi, perbedaan pendapat, tujuan, hubungan pribadi, dan struktur organisasi. Konflik sering muncul antar pegawai maupun antara pegawai dengan atasan. Untuk itu perlu adanya pengelolaan konflik dalam perusahaan agar dapat mengelola konflik dengan baik. Sebab jika konflik tidak terselesaikan dengan baik maka akan mempengaruhi produktivitas pegawai.

Konflik perburuhan adalah ketidakcocokan antara dua atau lebih anggota atau kelompok suatu perusahaan karena mempunyai status, tujuan, nilai atau persepsi yang berbeda. Selain itu, konflik juga diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan. Menurut Sunardi (Tommy, 2010), konflik kerja merupakan salah satu jenis konflik yang terjadi dalam organisasi dan disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan terhadap aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan kinerja.

Konflik kerja karyawan harus diperhatikan akibat perubahan yang terjadi di perusahaan terhadap kehidupan karyawan. Dengan adanya perubahan, karyawan tidak dapat menghindari konflik. Jika konflik dalam diri karyawan tidak dikendalikan, kemungkinan besar akan menimbulkan situasi yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. Fokus penuh yang terus-menerus dari seorang karyawan pada pekerjaan akan mengakibatkan kurangnya konsentrasi di tempat kerja. Parama Su Hotel merupakan karyawan perusahaan yang tidak fokus dalam bekerja secara langsung sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan. Berkurangnya produktivitas karyawan akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Namun jika konflik yang muncul di dalam perusahaan tidak dapat dikendalikan maka kondisi kerja karyawan akan semakin buruk.

Parama Su Hotel terletak di Jln. Domba No. 28 Palu, Sulawesi Tengah. Berdasarkan observasi peneliti hasil wawancara dengan manager hotel Parama Su Palu pada tanggal 24 Juli 2023 bernama Polce Rumambi yang menjabat sebagai direktur operasional mengatakan bahwa pegawai sering melakukan kesalahan dalam bekerja karena kurangnya koordinasi antar pihak. Selain itu, karyawan juga datang terlambat ke kantor karena berbagai alasan.

Berdasarkan fenomena yang sering terjadi di Parama Su Hotel, ketika karyawan mempunyai perbedaan pendapat yang mendalam dalam melakukan sesuatu atau ketika karyawan merasa terhina, kesalahan paham terus menerus terjadi. Dalam proses komunikasi, timbul konflik antar karyawan sehingga membuat mereka malas dalam bekerja. Etos kerja yang buruk tercermin dari seringnya datang kerja terlambat dan tidak tepat waktu karena premisnya mereka bekerja hanya untuk mencari uang. Selain itu, masih banyak pegawai yang mempunyai sikap tidak kompeten sehingga sangat mempengaruhi operasional bisnis perusahaan dan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Mengingat jumlah dan waktu yang telah diidentifikasi berdampak pada visi dan misi perusahaan, maka diperlukan waktu lebih lama dari yang diharapkan untuk mencapai hal ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain yang akan diuji berdasarkan hipotesis penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di Parama Su Hotel Kota Palu yang terletak di Jalan Domba, Talise, Kecamatan. Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Parama Su hotel sudah memiliki kriteria penilaian berdasarkan penggolongan kelas hotel bintang 4 dan memiliki nomor telephon 0853-3355-5128. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 44 responden, metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dokumentasi dan penyebaran angket (kuesioner). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis (uji F dan uji T) dengan bantuan SPSS statistic versi 25

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Dampak berbagai variabel independen pada variabel terikat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini mencoba mengeksplorasi sejauh mana dampak konflik kerja, Etos Kerja dan Produktivitas Karyawan. Tabel berikut ini menunjukkan hasil analisa regresi linear berganda berdasarkan hasil output yang diperoleh dengan memakai program computer SPSS.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	t	Probabilitas (Sig.t)
1	Constanta	23.546	2.951	.005
2	Konflik Kerja (X1)	.316	2.180	.035
3	Etos Kerja (X2)	.198	1.361	.181
Multiple R = .400 ^a			F hitung	3, 894
R. Square = .160			F Tabel	2, 83
Adjusted R = .119			Ttabel	1,68195
Square			Sig F	= 0.028

Berdasarkan tabel diatas XIV diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,546 + 0.316X_1 + 0.198X_2$$

Temuan nilai pada tabel diatas dapat diuraikan yaitu:

Nilai konstanta sebesar 23,546 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel Konflik Kerja (X₁), Etos Kerja (X₂) sama dengan nol, maka karyawan (Y) sebesar 23.546.

Nilai koefisien regresi Konflik Kerja (X₁) sebesar 0.316 dan bernilai positif maka ini

mengandung arti bahwa besarnya pengaruh Konflik Kerja karyawan Parama Su Hotel Kota Palu terhadap produktivitas kerja sebesar 0.316.

Koefisien regresi untuk X_2 (Etos Kerja) sekitar 0.198 dan bernilai positif maka ini mengandung arti bahwa besar pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Parama Su Hotel Kota Palu sebesar 0.198.

Nilai Multiple R sebesar 0,400 atau 40% menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) bahwa variabel memiliki korelasi (hubungan) sedang, terhadap produktivitas kerja karyawan parama su hotel kota palu.

Nilai Determinasi 0,119 menunjukkan bahwa pengaruh variabel konflik kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan parama su hotel kota palu sebesar 11,9%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan parama su hotel kota palu sangat kecil. Sebagian besar atau 89% (100- 11,9) dipengaruhi oleh faktor lain.

DISKUSI

Pengaruh Konflik Kerja Dan Etos Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Parama Su Hotel Kota Palu

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya gesekan, sakit hati dan lain-lain.

Konflik di dalam pekerjaan juga disebut, segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan. Konflik di dalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya, sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai persepsi. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakan tetapi bisa minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berfikir kritis, apasitis dan produktif.

Konflik disebabkan oleh tekanan organisasi yang muncul ketika karyawan merasa ada ketegangan karena adanya masalah persaingan dengan rekan kerja atau karyawan lain, serta terbebani serta tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Konflik berdampak negatif pada produktivitas karyawan, seperti munculnya komunikasi organisasi yang terhambat, kerja sama organisasi terhambat, kegiatan produksi dan distribusi terganggu, hubungan pribadi, munculnya saling curiga dan kesalahpahaman.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan dan fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealism yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah totalitas kepribadian dari diri individu dan bagaimana cara dari individu itu sendiri mengekspresikan, memandang, meyakini ssuatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Secara umum etos kerja merupakan semua kebiasaan baik (disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun dan sabar) yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja.

Masalah produktivitas karyawan seorang karyawan erat kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan, karena tenaga karyawan merupakan salah satu faktor penting dan faktor utama bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kurangnya produktivitas karyawan seorang karyawan disebabkan antara lain oleh adanya konflik kerja dan tekanan kerja antara sesama karyawan dan pimpinan perusahaan. Kegagalan sebuah perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan seorang karyawan menjadi kendala yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa konflik kerja dan etos kerja merupakan salah satu isu penting dalam sebuah perusahaan untuk memicu terciptanya produktivitas karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih di

dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperbutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Parama Su Hotel Kota Palu

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh variabel konflik kerja secara positif dan parsial terhadap produktivitas karyawan Parama Su Hotel Kota Palu. Konflik kerja karyawan harus diperhatikan akibat perubahan yang terjadi di perusahaan terhadap kehidupan karyawan. Dengan adanya perubahan, karyawan tidak dapat menghindari konflik. Jika konflik dalam diri karyawan tidak dikendalikan, kemungkinan besar akan menimbulkan situasi yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. Fokus penuh yang terus-menerus dari seorang karyawan pada pekerjaan akan mengakibatkan kurangnya konsentrasi di tempat kerja.

Konflik dapat muncul karena masalah komunikasi, perbedaan pendapat, tujuan, hubungan pribadi, dan struktur organisasi. Konflik sering muncul antar pegawai maupun antara pegawai dengan atasan. Untuk itu perlu adanya pengelolaan konflik dalam perusahaan agar dapat mengelola konflik dengan baik. Sebab jika konflik tidak terselesaikan dengan baik maka akan mempengaruhi produktivitas pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Siti Mutmainih 2020 Konflik kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti disimpulkan sebagai berikut: Variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel stress kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel konflik kerja (X_1), stress kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Parama Su Hotel Kota Palu

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh variabel etos kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan Parama su hotel Kota Palu. Etos kerja adalah sebuah kewajiban dan bentuk tanggung jawab seseorang dalam pekerjaannya. Etos kerja merupakan hal yang wajib dimiliki oleh setiap orang, baik dari karyawan hingga pemimpin perusahaan. Selain itu, etos kerja yang tinggi juga akan berpengaruh terhadap kesuksesan karirinya.

Etos kerja yang buruk tercermin dari seringnya datang kerja terlambat dan tidak tepat waktu karena premisnya mereka bekerja hanya untuk mencari uang. Selain itu, masih banyak pegawai yang mempunyai sikap tidak kompeten sehingga sangat mempengaruhi operasional bisnis perusahaan dan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Mengingat jumlah dan waktu yang telah diidentifikasi berdampak pada visi dan misi perusahaan, maka diperlukan waktu lebih lama dari yang diharapkan untuk mencapai hal ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Menurut Lina Naza Karimah 2018 Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, (2) besarnya pengaruh etos kerja sebesar 91,8% dan 8,2% dipengaruhi oleh faktor selain etos kerja seperti gaji, bonus dan prasarana, indikator-indikator tersebut tidak dimasukkan dalam indikator penelitian ini. Oleh karena itu, semakin tinggi etos kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

KESIMPULAN

Hasil deskripsi menunjukkan bahwa konflik kerja di Parama Su Hotel Kota Palu tidak terjadi konflik yang serius, etos kerja di Parama Su Hotel Kota Palu etos kerja karyawan tinggi dan produktivitas karyawan yang sangat tinggi.

Konflik kerja sudah dan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Parama Su Hotel Kota Palu. Yang artinya bahwa semakin baik konflik kerja dan etos kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan Parama Su Hotel Kota Palu.

Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Parama Su Hotel Kota Palu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin optimal konflik kerja dilakukan maka akan semakin baik sebuah peningkatan produktivitas karyawan pada Parama Su Hotel Kota Palu.

Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Parama Su Hotel Kota Palu. Ini dapat disimpulkan bahwa apabila etos kerja memiliki semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan maka etos kerja meningkat dan tentunya pada produktivitas karyawan akan menjadi lebih baik.

SARAN

Bagi perusahaan, Konflik Kerja memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas karyawan, oleh karena itu hendaknya Parama Su Hotel Kota Palu dapat terus mengelola konflik dengan baik, sehingga dapat menentukan strategi konflik kerja yang tepat agar setiap konflik yang terjadi dapat di kelola dengan baik.

Bagi perusahaan, Etos kerja juga memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas karyawan, oleh karena itu pimpinan Parama Su Hotel Kota Palu perlu mendorong motivasi kerja karyawan serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi.

mengembangkan keterampilan setiap karyawan serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Bagi Parama Su Hotel Kota Palu agar dapat menangani konflik antara pimpinan dengan staff sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman sehingga produktivitas karyawan dapat ditingkatkan lagi.

Bagi peneliti selanjutnya, hendaklah dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

KETERBATASAN

Jumlah tanggapan yang sedikit tidak cukup untuk menjelaskan semua masalah secara memadai. Dan Informasi yang mereka berikan melalui kuesioner yang mungkin tidak sesuai dengan keadaan termasuk kejujuran dalam pengisian kuesioner yang dilakukan responden selama pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Muhamad Syafi'i. 2003. Bank Syariah'ah dari Teori ke Praktik. Jakarta: Gema Insani Press
- Aprilia, Silviana, 2011. Analisis Penerapan Akuntansi Ijarah pada PT Bank DKI Cabang Syariah Wahid Hasyim. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia. 2002. Fatwa No. 25/DSN-MUI/III/2002 tentang Rahn. Jakarta: DSN MUI.
- Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia. 2002. Fatwa No. 26/DSN-MUI/III/2002 tentang Rahn Emas. Jakarta: DSN MUI.
- Dr. Zainuddin Ali, Hukum Gadai Syariah, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2008)
- Fatwa dewan Syariah Nasional Nomor: 26/DSN-MUI/III/2002, Tentang Rahn Emas
- Fitrianti, Dewi. 2009. "Analisis Implementasi dan Penerapan Akuntansi dalam Sistem Pembiayaan Gadai Syariah pada Pegadaian Syariah Cabang Dewi Sartika dan Pegadaian Konvensional Cabang Cibitung Periode 2008". Skripsi S1 Fakultas Ekonomi. Universitas Gunadarma.
- Hadis al Bukhari, no. 2513 dan Muslim, no. 1603
- Hulawa, Juliantyn I, 2014. "Analisis Perlakuan akuntansi Pembiayaan Gadai Syariah pada PT. Pegadaian (persero) syariah cabang Gorontalo dengan gadai konvensional pada PT. Pegadaian (persero) cabang Gorontalo Selatan" Skripsi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas

- Negeri Gorontalo.
- Ibn Majah, Al-Hafidz Abi Abdillah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiny, Sunan Ibnu Majah, Dar Al-Fikr, 1995
- Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). 2007. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan. (PSAK 107).
- Kharisma, Rizka, 2012. "Evaluasi Perlakuan Akuntansi Ijarah Di BMT Bina Ihsanul Fikri Terhadap PSAK No.107" Skripsi S1 Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia .
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1150
- Muslim, Imam Abi Husain Muslim Bin Hajjaj Al-Kusyairy An-Naisaburi, Shahih Muslim, Dar Alfikr, 1993
- Nurhayati, dan Wasilah. 2012. Akuntansi Syariah di Indonesia, edisi kedua. Jakarta: Renaisan oktober 2023.
- Sekaran, Uma. 2011. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Jilid 2. Edisi Ke-4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarsono, Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi, Yogyakarta: EKONISIA, 2004
- Wawancara dengan Nasabah Bank Syariah Indonesia yaitu Ibu Sari Wulan , 15 Januari 2023.
- Wawancara dengan Nasabah Bank Syariah Indonesia yaitu Ibu Novi Anggraeni, 10 Januari 2023.
- Wawancara dengan Officer Gadai Emas Bank Syariah Indonesia yaitu bapak Eric , 2023
- Wihoho, Sitoto, 2009. "Pelaksanaan gadai emas syariah (Ar-Rahn) pada bank danamon kantor cabang syariah Ciracas, Jakarta". Tesis Magister Kenotariatan . Universitas Gadjah mada .
- Wiyono, Slamet, (2005). Cara Mudah Memahami Akuntansi Syariah Berdasarkan PSAK dan PAPSI. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta